

**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA EL AFIANZAMIENTO DEL SENTIDO
DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL AMBIENTE DEL LICEO “MANUELA
SÁENZ”**



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



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA EL AFIANZAMIENTO
DEL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL
AMBIENTE DEL LICEO “MANUELA SÁENZ”**

Autora: Mendoza Karelys

Tutora: Esp. Reyes Liliana

Bárbula, octubre de 2017



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



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA EL AFIANZAMIENTO
DEL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL
AMBIENTE DEL LICEO “MANUELA SÁENZ”**

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: Mendoza Karelys

Tutora: Esp. Reyes Liliana

Bárbula, octubre de 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 GRUPAL PARA EL AFIANZAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL AMBIENTE DEL LICEO MANUELA SÁENZ**, presentado por el(a) ciudadano(a) **KARELYS MENDOZA**, titular de la cédula de identidad N° **13.322.454**, elaborado bajo la dirección del(a) tutor(a) **PROF. LILIANA REYES**, cédula de identidad N° **11.807.351**, Línea de investigación: **DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**; Temática: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**; Subtemática: **CONFLICTOS ORGANIZACIONALES**; 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 diecisiete (17) días del mes de Octubre de dos mil diecisiete.

Por la Comisión Coordinadora de la Especialización en Dinámica de Grupo

PROF. ALIDA MALPICA
Coordinador(a) del Programa



Elab. msequera 08/07/2017

Impr. 17/10/2017

Archivo Acta de Aprobación

... La Universidad Efectiva



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



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Dado cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 132, quien suscribe: LILIANA REYES HENRIQUEZ, titular de la cédula de identidad N° V- 11.807.351, en mi carácter de Tutor del trabajo de Especialización titulado: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA EL AFIANZAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL AMBIENTE DEL LICEO MANUELA SÁENZ. LOS GUAYOS ESTADO - CARABOBO, presentado por el ciudadano Karelys A. Mendoza Henríquez, titular de la cédula de identidad N° V-13.322.454, para optar al título de Especialista en Dinámica de Grupo, hago constar que dicho trabajo reúne las condiciones suficientes para ser sometido al proceso de evaluación por parte del jurado examinador que se le asigne, según las pautas establecidas de la Dirección de Postgrado de la Universidad de Carabobo.

En Bárbula a los cuatro días de marzo del año dos mil diecisiete

Firma

CI. V- 11.807.351



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



INFORME DE ACTIVIDADES

PARTICIPANTE. KARELYS A. MENDOZA H.
CÉDULA DE IDENTIDAD: V- 13.322.454
TUTOR (A): Esp. Liliana Reyes
CÉDULA DE IDENTIDAD: V-11.807.351

TÍTULO TENTATIVO DEL TRABAJO: “PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA EL AFIANZAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL AMBIENTE DEL LICEO MANUELA SAENZ”

DIRECCIÓN ELECTRÓNICA DEL PARTICIPANTE: penalozac.a@gmail.com

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO
1	Junio, 2016	8:00 am	Definición del Título
2	Octubre, 2016	8:00 am	Revisión Capítulo I
3	Noviembre, 2016	8:00 am	Revisión Capítulo II
4	Diciembre, 2016	8:00 am	Revisión Capítulo III
5	Marzo, 2017	8:00 am	Revisión Proyecto Completo
6	Julio, 2017	8:00 am	Revisión General Proyecto
7	Julio, 2017	8:00 am	Revisión Capítulo IV
8	Julio, 2017	8:00 am	Revisión Capítulo V
9	Julio, 2017	8:00 am	Revisión Capítulo VI
10	Julio, 2017	8:00 am	Revisión Tomo Definitivo
Observaciones			

Título Definitivo: “PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA EL AFIANZAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL AMBIENTE DEL LICEO MANUELA SAENZ”.

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado arriba mencionado

Tutora: Esp. Liliana Reyes
Campos
C.I. 11.807.351

Autor: Antonio Peñaloza
C.I.19.666.370



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA
EDUCACIÓN
L.N.B. MANUELA SAENZ
LOS GUAYOS ESTADO CARABOBO**



CARTA AVAL DEL REPRESENTANTE DE LA INSTITUCIÓN

Quién suscribe Licdo. Luis Rivero, Cédula de Identidad N° V- 4.467.970, en mi carácter de Director del L.N.B. Manuela Sáenz, por medio de la presente autorizo a: Karelys A. Mendoza, cédula de identidad N° V-13.322.454, para que realice la intervención grupal correspondiente al Trabajo Especial de grado titulado: Programa de intervención grupal para el afianzamiento del sentido de pertenencia institucional del personal ambiente del liceo "Manuela Sáenz", dicho trabajo es requisito indispensable para optar el título de Especialista en Dinámica de Grupo, el cual se realiza en la Universidad de Carabobo, Dirección de Postgrado, en la Ciudad de Valencia, Estado Carabobo.

Cabe destacar que se le brindará el mayor apoyo a la investigadora, pues con su trabajo pretende contribuir en la solución de las problemáticas existentes en la Institución.

Sin más que hacer referencia, en Valencia a los cinco días del mes de Junio de dos mil diecisiete


Prof. Luis Rivero
CI-V.- 4.467.970
Director



Teléfono de Contacto: 0416-7721188

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO primeramente; ya que muchos iniciamos el mismo camino pero pocos podemos llegar hasta el final, gracias Dios por haber proporcionado en mí la constancia y sabiduría necesaria todo este tiempo, gracias a ti Padre Celestial he logrado muchas metas.

A mi amada madre; por ser tan maravillosa y ejemplar, por ese apoyo absoluto, gracias.

A mi amado y hermoso padre, por siempre estar a mi lado, siendo un hombre de lucha y trabajador.

A mi querido hijo y amada nieta, deseo que siempre se sientan orgullosos de mami! Son mi vida!

A mi esposo eternamente agradecida, porque siempre estás ahí, formando parte de mi vida.

A mis hermosos hermanos, gracias por estar siempre pendientes y apoyarme en mis proyectos, los amo.

A mis sobrinos: que este triunfo les sirva de ejemplo, los animo a seguir adelante y alcanzar sus propias metas; los adoro Dios me los bendiga en grande.

A mis tías las quiero grandemente; Italia Velazco, gracias por su sabiduría, su tiempo, dedicación empeño, constante trabajo. Liliana Reyes, porque siempre estás ahí, por tu sabiduría y constancia, gracias las quiero.

A mis compañeros de Especialización; gracias por su apoyo incondicional y su espíritu de compañerismo ¡L@S QUIERO! Especialmente Licda. Noris Taborda.

Karelys Mendoza

AGRADECIMIENTO

A la ilustre Universidad de Carabobo, la máxima casa de estudios, quien, me abrió las puertas de su casa de estudios para lograr y compartir este título.

A todos los docentes que con sabiduría y entrega me formaron para seguir ocupando mejor estatus en sociedad.

A mi tutora, la Especialista Liliana Reyes, que con su sabiduría, entusiasmo incansable, demostró siempre estar al pie de lucha para enfrentar cualquier situación.

A la profesora MSc. María Italia Velazco, agradecida eternamente por ser mi guía, orientarme y trabajar arduamente. Dios te bendiga y te conceda larga vida, siempre estaré eternamente agradecida, sin su ayuda este triunfo no hubiese sido posible.

A la Dra. Alida Malpica, mil gracias por su trabajo arduo trabajo día a día, gracias.

A Noris Taborda, apreciada amiga, siempre incondicional, quien me prestó todo su apoyo en este camino hacia el logro de esta meta que juntas nos propusimos y hoy se hace realidad: Gracias.

A mis compañeros de clases, por los momentos de risas, opiniones y el constante compartir, me ayudaron a construir el valor del esfuerzo. Que orgullosa estoy de todos ustedes.

Karellys Mendoza

INDICE GENERAL

Aceptación del tutor	v
Aval de la Institución	vii
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN.....	xv
INDICE GENERAL	x
INDICE DE IMÁGENES.....	xiii
INDICE DE CUADROS	xiv
INTRODUCCIÓN	1
 CAPITULOS	 4
 I. EL PROBLEMA.....	 4
Planteamiento del problema	4
Objetivos de la Investigación	12
Objetivo General	12
Objetivos específicos.....	12
Justificación de la investigación.....	12
 II. MARCO TEÓRICO	 15
Antecedentes la investigación	15
Bases teóricas	18
Teoría de la Gestalt.....	¡Error! Marcador no definido.
Teoría de la motivación humana según Maslow	19
Teoría de las relaciones humanas	28
Referentes conceptuales	22
Sentido de pertenencia.....	30
Elementos del sentido de pertenencia	32
Motivación.....	33
Responsabilidad.....	34
Personalidad	34
Identidad.....	35
Satisfacción laboral	35
Reconocimientos y recompensas.....	36
Integración.....	37
El enfoque del desarrollo y el modelo de intervención por programas	¡Error! Marcador no definido.
Variables de la investigación.....	38
Operacionalización de variables:.....	38
 III. MARCO METODOLÓGICO.....	 41

Naturaleza del estudio	41
Tipo de investigación	43
Diseño de la investigación.....	44
Población y muestra	44
Selección de las técnicas de análisis.....	46
Selección de los instrumentos de análisis.....	46
IV. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	48
Descripción del grupo foco	49
Descripción de las limitaciones encontradas	52
Análisis de la información.....	54
Focalización de las variables objeto de la intervención	56
Justificación y factibilidad.....	59
V. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.....	57
Objetivos del programa de intervención	60
Objetivo general	60
Objetivos específicos.....	60
Sustento teórico del programa	57
Contenidos del programa	60
Métodos y procedimientos de la aplicación del programa	61
Personal requerido y participantes	61
Recursos utilizados para la aplicación del programa	61
Costos y financiamiento del programa.....	62
Modelo para la evaluación de la efectividad del programa.....	63
Tiempo, etapas y programación de las actividades	63
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
1. Resumen del proceso de intervención	65
Descripción y evaluación de la implementación de la intervención	65
Fase de planificación	¡Error! Marcador no definido.
Fase de desarrollo	¡Error! Marcador no definido.
Fase de evaluación.....	¡Error! Marcador no definido.
Aplicación del plan de accion	¡Error! Marcador no definido.
Dificultades encontradas	¡Error! Marcador no definido.
2. Efectos de la intervención	¡Error! Marcador no definido.
Presentación de los resultados	¡Error! Marcador no definido.
Análisis y discusión de los resultados	¡Error! Marcador no definido.
Conclusiones y recomendaciones.....	¡Error! Marcador no definido.
Conclusiones	¡Error! Marcador no definido.
Recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	86
Entrevista al directivo.....	87
Guía de observación por parte de la investigadora.....	88
Guía de entrevista al personal ambiente.....	89
Formato del cuestionario	¡Error! Marcador no definido.
Cuestionario para el personal ambiente	91
Escala de medición de actitudes.....	91
Instructivo para la validación del instrumento	92
Datos del experto/a.....	92
Hoja de registro de validación del instrumento dirigido al personal ambiente.....	93
Plan de acción 1.....	¡Error! Marcador no definido.
Instrumento aplicado para la evaluación del taller ..	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE IMÁGENES

Figura	Pág.
1) Pirámide de las necesidades de Maslow	28

INDICE DE CUADROS

Cuadro	Pág.
1) Operacionalización de Variables	40
2) Cronograma de actividades.....	¡Error! Marcador no definido.
3) Entrevista al directivo	54
4) Guía de observación Por parte de la investigadora.....	55
5) Entrevista al personal ambiente	56
6) Recursos y costos.....	62
7) Plan de Acción	94
8) Sesion 1. Inicio	¡Error! Marcador no definido.
9) Sesion 2 Desarrollo.....	¡Error! Marcador no definido.
10) Sesion 3 Cierre.....	¡Error! Marcador no definido.
11) Análisis interpretativo de la entrevista al directivo	¡Error! Marcador no definido.
12) Análisis de la observación al personal ambiente por parte de la investigadora ¡Error! Marcador no definido.	
13) Análisis de la entrevista al personal ambiente...	¡Error! Marcador no definido.
14) Distribución de frecuencias y porcentajes de los ítems del 1 al 13 de la encuesta aplicada al personal ambiente del Liceo Bolivariano ‘Manuela Sáenz’. Municipio Los Guayos, estado Carabobo.....	¡Error! Marcador no definido.



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



PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA EL AFIANZAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL AMBIENTE DEL LICEO “MANUELA SÁENZ”

Autora: Karelys Mendoza

Tutora: Liliana Reyes

Año: 2017

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito principal, Fomentar el sentido de pertenencia en los trabajadores del personal ambiente del Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz”. Los Guayos, Edo Carabobo. La misma surge como respuesta a una serie de necesidades que se presentaban en dicha institución y que se encontraban afectando el desarrollo óptimo de las actividades de trabajo de dicho institución. A efectos del estudio de la variable sentido de pertenencia, es utilizada la teoría de las necesidades de Abraham Maslow 1943 y McClelland (1989) plantea que “el individuo desarrolla unas necesidades a través del contacto cultural, se van adquiriendo en el transcurso de los años, y el diseño del programa de intervención está fundamentado en la Teoría de Gestalt de. De igual forma la investigación es de tipo experimental, contando con un diseño pre-experimental, haciendo uso de la observación, y la entrevista para el proceso diagnóstico. Asimismo son utilizados los cuestionarios MLP, MPS y MAFI de Romero, Salom (1990), para las mediciones de la variable en la pre prueba y post prueba cuyos resultados son analizados a través de parámetros estadísticos representados en frecuencias absolutas, relativas y gráficos. Para ello, de los 23 integrantes al personal ambiente, son seleccionados 13 participantes, con edades comprendidas entre 23 y 65 años que se desempeñan como trabajadores de la institución. El estudio tuvo como conclusión un incremento en el sentido de pertenencia y la motivación al logro y la motivación a la afiliación.

Línea de investigación: Desarrollo Humano y Organizacional

Temática: Comportamiento Organizacional

Subtemática: Sentido de Pertenencia.

Descriptores: Programa de Intervención, sentido de pertenencia



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



**GROUP INTERVENTION PROGRAM FOR THE STRENGTHENING OF
THE SENSE OF INSTITUTIONAL PERTENENCE OF THE LICEO
ENVIRONMENT STAFF "MANUELA SÁENZ"**

Autora: Karelys Mendoza

Tutora: Liliana Reyes

Año: 2017

ASTRAD

The main purpose of this research is to foster a sense of belonging among the staff of the Bolivarian Lyceum "Manuela Sáenz". The Guayos, Edo Carabobo. It emerged as a response to a series of needs that were presented in that institution and which were affecting the optimal development of the work activities of said institution. For the purposes of the study of the sense of belonging, the needs theory of Abraham Maslow is used 1943 and McClelland (1989) states that "the individual develops needs through cultural contact, they are acquired over the years , and the design of the intervention program is based on Gestalt Theory. Similarly, the research is experimental, with a pre-experimental design, making use of observation, and interview for the diagnostic process. The MLP, MPS and MAFI questionnaires from Romero, Salom (1990) are also used for the measurements of the variable in the pretest and posttest, whose results are analyzed through statistical parameters represented in absolute, relative and graphical frequencies. To do this, 13 participants, aged between 23 and 65 who work as employees of the institution, are selected from the 23 members of the staff. The study had as conclusion an increase in the sense of belonging and the motivation to the achievement and the motivation to the affiliation.

Research Line: Human and Organizational Development

Subject: Organizational Behavior

Subthematic: Sense of belonging.

Descriptors: Intervention Program, sense of belonging

INTRODUCCIÓN

En el mundo de hoy el individuo vive para sí mismo sin preocuparse por sus tradiciones y su posteridad: el sentido histórico ha sido olvidado de la misma manera que los valores y las instituciones sociales. Por eso la escuela se parece más a un desierto, donde los miembros de la comunidad escolar vegetan sin grandes motivaciones ni intereses, extendiéndose un individualismo puro, desprovisto de valores sociales y morales, hasta hace poco aceptados y promovidos desde la familia y reforzados en la escuela. Si se aparta de sus valores, el hombre queda recluso en sí mismo y se empobrece, porque por naturaleza los seres humanos son seres de encuentro, viven como personas, se desarrollan y maduran como tales creando toda serie de encuentros.

De allí, que se debe tener en cuenta que desde su concepción, los seres humanos pertenecen de alguna manera a alguien o a algo: a una familia que crea el clima para su desarrollo, a una condición social, a una cultura. La idea de pertenencia conlleva, por lo que tiene de relación, una dualidad de términos: el sujeto perteneciente y la realidad a la que pertenece. Un sujeto cambiante inmerso en una realidad compleja. Lo expuesto, también tiene su expresión en las instituciones educativas reflejándose en su clima organizacional y en el ambiente de trabajo poco idóneo, donde sus trabajadores expresan un escaso sentido de pertenencia al no encontrar motivación, satisfacción ni incentivos por la labor que prestan en el ámbito escolar.

Toda institución educativa tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones, que influye en la conducta de sus miembros. Los directivos, por lo tanto, deben esforzarse para crear el ambiente ideal, en el logro de los objetivos de la organización y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su personal. Partiendo de este señalamiento, esta investigación se planteó como objetivo general determinar el efecto de un programa de intervención grupal en el afianzamiento del sentido de pertenencia del personal ambiente en el Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, ubicada en el municipio Los Guayos del estado Carabobo.

En este sentido, el estudio se enmarcó dentro del enfoque del paradigma positivista o cuantitativo, con un tipo de investigación descriptiva y el diseño pre experimental debido a que solo se trabajó con un grupo, lo que significa que no hubo grupo control. Para ello, se utilizó técnicas e instrumentos para medir el nivel de pretest y postest, En consecuencia, el trabajo se estructura de la siguiente manera:

El Capítulo I, El Problema, se presenta el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación (general y específica) y la justificación del estudio. En el Capítulo II, aparece el Marco Teórico, se presentan los antecedentes de la investigación, bases teóricas, referentes conceptuales, la definición y operacionalización de las variables. Asimismo, el Capítulo III, Marco Metodológico, contentivo de la naturaleza de la investigación, tipo, diseño de investigación, población y muestra, criterios para la selección de los informantes, selección de instrumentos y selección de técnicas de análisis.

En este orden aparece el Capítulo IV, Resultados del Diagnóstico, el cual muestra descripción del grupo foco, análisis e interpretación de la información, focalización de las variables objeto de intervención, descripción de la justificación y factibilidad. En el capítulo V Descripción del Programa de Intervención. Aquí se detalla la justificación del programa, objetivos, sustento teórico, contenidos, métodos y procedimientos, personal y participantes, recursos, costos, modelo para la evaluación, tiempo, etapas, y programación de actividades.

En el Capítulo VI se describe la Discusión de Resultados, donde se esboza el resumen del proceso de intervención, descripción y evaluación de la implementación de la intervención, análisis de los procesos del grupo, efectos de la intervención, presentación de los resultados, a nivel de pretest y posttest, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones. Por último, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Sin duda, la educación además de ser un ente importante para la transmisión de los conocimientos, es también un factor vital en el desarrollo social y cultural de los individuos. A través de ésta, las personas toman una actitud crítica frente a las diversas situaciones que se pueden presentar, conllevando a solucionar de forma eficiente los problemas presentes en su contexto. De acuerdo con esto, a la educación se le brindó un espacio físico al que denominamos “Escuela”, según lo desarrollado por Dussel y Southwell (2006), es común hablar de "mi escuela", o "nuestra escuela" para determinar el lugar donde se trabaja, se aprende y donde se convive, adquiriendo un sentido de pertenencia y propiedad, el cual es necesario para saberlo un espacio propio, para comprometerse con lo que pasa allí, para crear lazos afectivos y proyectos colectivos. Pero todo eso, sin un movimiento de apropiación, no sería posible.

Resulta oportuno acotar, que el sentido de pertenencia es el valor que lleva por dentro cada individuo con respecto a algo y lo demuestra en su desempeño al desear alcanzar el éxito como muestra palpable del compromiso que se siente hacia la organización de la cual forma parte. Asimismo, se genera responsabilidad y

participación en todas las actividades a fin de propiciar la verdadera identidad e integración entre los actores desde la función que cada uno desempeña. Así pues, según lo explica Castillo (2008), sentirse parte de una asociación, una sociedad o de una institución, adquiere su origen en la familia porque es el primer grupo al cual se pertenece. El sentido de pertenencia entonces, significa, arraigo a algo que se considera importante, como las personas, cosas, equipos, organizaciones o instituciones.

De igual manera, se puede afirmar, que al serle fiel al grupo y siguiendo sus normas, se da una identidad y una seguridad; mientras más segura se sienta la persona, más elevado será su sentimiento comunitario y estará más dispuesta a seguir normas de convivencia. Si no se siente arraigo, la persona puede sentir que no pertenece a ningún lugar, ni a ninguna parte, todo se hace ajeno y, progresivamente, pierde el interés en lo que no le afecta directamente. Según Clarke (2009) la identidad “es el nexo de lo social con lo individual” (p.196), es decir, que las personas necesitan relacionarse entre sí y con su entorno.

Por otra parte, la dinámica actual de la humanidad ha conllevado al deterioro del sentido de pertenencia, lo cual se ve reflejado en el comportamiento individual de los integrantes de un grupo social, al condicionar el éxito individual sobre el colectivo. Pues, la sociedad se halla concentrada en el afán desenfrenado de la revolución científica y tecnológica, perdiendo así el carácter humano, la calidez, las relaciones socio-afectivas y el compañerismo. Tal situación refleja actitudes en los miembros de una organización creando en cierta medida conflictos que afectan tanto

su desempeño laboral como el logro de los objetivos de la institución. Sobre la base de lo expresado por Fuentes (2008), la pertenencia a un grupo conlleva normas, que incluyen la participación activa en los procesos de su institución, así como, asumir con responsabilidad los compromisos que adquiere al ingresar a ella.

Para lograr las evidencias anteriores, se deben respetar a todos los miembros del grupo, además, la filosofía, políticas y normas del establecimiento. Querer valorar y reconocer la importancia de la organización en la sociedad, y que sus actuaciones personales no la afecten, es sin duda una problemática, puesto que la ausencia de compromiso, lealtad con su profesión u oficio, desmotivación, falta del trabajo en equipo, carencia de relaciones interpersonales, ausencia del reconocimiento como ser humano, respeto por la dignidad, remuneración equitativa y oportunidades de desarrollo, pueden generar consecuencias conflictivas en las instituciones educativas.

Además, cabe a resaltar que la conformación de un ambiente donde el docente no se siente satisfecho con su desempeño profesional debilita el clima laboral y desfavorece la creación de una convivencia donde se busque beneficios en común. Estas situaciones, por lo general se perciben en mayor proporción en las instituciones educativas en nuestro país, lo que se traduce en situaciones conflictivas y desdobladas a través de varias formas negativas que hacen que el personal de apoyo se concrete en el desarrollo de un horario y organización de labores para cumplir con su función de obrero, pero obviando otros aspectos que lo vincula con su acción social para la convivencia con todos los miembros que hacen vida activa dentro de la institución.

En este contexto, se toma en consideración lo dicho por Lehmann (2010), “los planteles educativos reflejan la crisis de la sociedad actual, caracterizándose por una gestión educativa de menor calidad, por un ambiente despersonalizado y por una identidad y sentido de pertenencia débiles” (p.146). Es más, el director se ve generalmente a sí mismo como administrador y no como líder. En la mayoría de los casos, tales planteles no se manejan con una visión compartida de equipo, sino por reglas y regulaciones.

En consecuencia, estas situaciones pueden conducir a no asumir compromisos, para generar un espíritu de pertenencia con la institución que satisfaga el desempeño del personal ambiente al propiciar la identidad e integración para alcanzar efectividad y prosperidad en cualquier gestión conjunta. De allí que, si no existe sentido de pertenencia, el personal ambiente y la institución educativa no pueden producir ni funcionar óptimamente, pues no existe una motivación en materia laboral y el empleado (personal ambiente) va a trabajar únicamente por un salario.

Cabe considerar que, Fuentes (2008) afirma que el clima organizacional es uno de los factores que más aporta al logro de mejores resultados al funcionamiento de una institución. Entendiendo este como conjunto de variables que incide en la forma como se percibe y se siente en relación al trabajo y a las circunstancias en las cuales se llevan a cabo. Estas variables incluyen, por ejemplo, el estilo de supervisión que ejerce el director, la relación que establece con su personal y las reglas del juego que fija para el trabajo colectivo, por lo que estos temas están inevitablemente ligados.

A tal efecto, aun cuando el sentido de pertenencia se ubica como una característica individual, en las instituciones educativas debe construirse y fortalecerse colectivamente para lograr un clima organizacional adecuado que permita un funcionamiento armónico, por lo que es responsabilidad de todos los actores desde la función que desempeñan identificarse, mantener buenas relaciones con todos y cada una de las personas que hacen parte de la organización, a fin de promover acciones integradas que proyecten un trabajo productivo, el cual puede ser evaluado de acuerdo al compromiso que asuman para realzar la labor de la institución.

En este sentido, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, en las diferentes reformas educativas hace hincapié en la visión que debe tener el director como gerente educativo al auspiciar situaciones que concreten la comunicación, a colaboración y otras formas de gestión interactiva, lo cual enriquece a las entidades al otorgarles un contenido alrededor de las personas y los colectivos, que son capaces de integrar.

Sin embargo, se puede observar que en algunas instituciones educativas como lo es el caso específico de Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, ubicada en el municipio Los Guayos del Estado Carabobo, según observaciones directas y entrevistas realizadas por la investigadora, se pudo evidenciar a través de las opiniones y comentarios que expresó el personal ambiente y otros miembros del personal que hacen vida institucional en el mencionado plantel, los cuales conviven a diario con la realidad existente, observando cómo se deteriora paulatinamente el

clima organizacional de la institución por la falta de sentido de pertenencia de algunos de los empleados.

En efecto, según la opinión de algunos de los entrevistados, existe actualmente dentro de la institución una marcada necesidad de fortalecer en el personal de apoyo (personal ambiente) el sentido de pertenencia y compromiso laboral, indagar en las causas que están generando esta problemática, además, precisar que si este comportamiento está afectando el correcto desenvolvimiento de las actividades educativas hay que intervenir con acciones eficientes para mejorar la problemática existente.

Es notorio escuchar algunos docentes y al personal directivo decir que se sienten afectados por las situaciones que se presentan con el personal ambiente del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, en los actuales momentos destacan: ausencia de compañerismo, poca participación en actividades especiales propuestas; preocupándose solamente por el cumplimiento del área que le corresponde atender, retardos constantes en la llegada al plantel, inasistencias permanentes, apatía al asumir compromisos que conlleven a otros trabajos adicionales para el mejoramiento y mantenimiento de la institución, deterioro de las relaciones interpersonales, ausencia de normas de cortesía en el trato con los estudiantes, y con el resto del personal, realizan las labores diarias sin entusiasmo, pareciera que solo lo hacen por el deber, mas no por querer, es decir, no valoran el trabajo tienen, entre otras.

A todo esto, se suma la situación de crisis en el orden político, social, económico y educativo que atraviesa Venezuela en la actualidad, lo que ha llevado en parte a que este personal demuestre poco interés por su trabajo, se envuelva en una rutina y tenga limitaciones para establecer relaciones armónicas, debido a un sentimiento o percepción de estar encerrado en otras cosas, muchas veces satisfaciendo sus propias necesidades y expectativas.

En consecuencia, al sumarse todas las situaciones anteriormente descritas, afecta tanto el desempeño laboral adecuado del personal ambiente del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, así como también afecta, el clima organizacional del plantel educativo, además, entorpece el normal funcionamiento de la institución; por ser miembros inherentes del hecho educativo que deben mostrar cualidades y valores pues están compartiendo espacios con estudiantes que necesitan observar buenos ejemplos, normas de convivencia y excelente comunicación.

De acuerdo a lo antes expuesto, el comportamiento de los individuos se ve notablemente afectado por la conducta de otros, de modo que el todo resulta ser mucho más que la suma de las partes. Por ello, la importancia en las creencias y los valores compartidos que definen la cultura de una institución educativa, contribuyen decisivamente hacia el éxito de la misma. El personal obrero comprometido y con alto sentido de pertenencia efectúa su propio trabajo y vela por la mejora continua de su contribución al proceso global.

Por consiguiente, dentro del marco de la necesidad y la transcendencia que implica el sentido de pertenencia para un mejor clima organizacional dentro de la institución educativa, se promueve el desarrollo de un Programa de intervención en el personal ambiente del plantel educativo seleccionado para este estudio. En tal sentido, los hechos antes descritos orientan esta investigación hacia la formulación de las siguientes interrogantes:

¿Qué ocurre en la institución que propicia la falta de sentido de pertenencia del personal ambiente?

¿Cómo diseñar un programa de intervención grupal, para reforzar el sentido de pertenencia de los trabajadores?

¿Cómo aplicar un programa de intervención grupal afianzando el sentido de pertenencia en el personal ambiente de la institución?

¿Cuál será el efecto del programa de intervención grupal en el personal de ambiente del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, ubicada en el municipio Los Guayos del estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el efecto de un programa de intervención grupal en el afianzamiento del sentido de pertenencia del personal ambiente en el Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, ubicada en el municipio Los Guayos del estado Carabobo.

Objetivos específicos

- Diagnosticar que ocurre en la institución que propicia la falta de sentido de pertenencia del personal ambiente que labora en el Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, ubicada en el municipio Los Guayos del estado Carabobo.

- Diseñar un programa de intervención grupal para afianzar el sentido de pertenencia.

- Aplicar el programa de intervención grupal reforzando el sentido de pertenencia en el personal ambiente de la mencionada institución.

- Medir el efecto del programa de intervención grupal del personal ambiente del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”.

Justificación de la investigación

Si bien es cierto, que el clima organizacional dentro de cualquier institución educativa está íntimamente ligado al desarrollo y la adecuada interrelación de múltiples parámetros, es preciso acotar que el sentido de pertenencia del personal ambiente para con su institución es de vital importancia para el correcto manejo del

clima laboral en el liceo. Actualmente, para una institución educativa lograr un alto sentido de pertenencia es algo necesario y ventajoso porque permite desarrollar su cometido y ofrecer una mejor formación a todos sus integrantes, en este caso particular, con mayor énfasis, en el personal ambiente del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, pues permitirá ofrecer un adecuado y mejor servicio educativo que satisfaga las necesidades educativas de sus estudiantes y demás actores escolares.

Entonces, al detectar en el personal ambiente que labora en la institución, grandes debilidades en la manera como realizan sus labores, surge de manera imperativa, la necesidad de desarrollar acciones que permitan fortalecer estos aspectos, pues son ellos los obligados a potenciar en todos, un especial reconocimiento de gratitud y de identificación con la institución. De tal manera, si se empieza con ellos un trabajo de comprensión y desarrollo del sentido de pertenencia hacia el plantel, luego podrán ser promotores de cambio y liderar procesos que conlleven a generar actitudes positivas por parte de la comunidad desde y hacia la institución.

Con base a lo anteriormente expuesto, desde un nivel teórico, la investigación pretende generar una aproximación conceptual al considerar aquellos elementos que influyan en el comportamiento del personal en su ámbito laboral; esto, para contribuir a mejorar el sentido de pertenencia en la búsqueda de la participación e integración del personal de apoyo (trabajadores) como actores también del hecho educativo. De igual forma, en relación a lo social, de acuerdo al desarrollo del programa de intervención se reflejará la importancia de contribuir con el Liceo Nacional

Bolivariano “Manuela Sáenz”, permitiendo al personal ambiente revalorizar su participación en el proceso de cambio que se dé en la comunidad escolar, generando una actitud favorable hacia el sentido de pertenencia.

A su vez podrá ser utilizado como inspiración y sustento de futuras investigaciones, las cuales compartan o tengan en común las variables utilizadas por la investigadora, como también, es un aporte no solo al manejo institucional, sino a la forma de ver las diferentes áreas de trabajo dentro de la organización y como está, la misma influye sobre el todo, de igual manera, podría ser evidencia de un seguimiento a los avances y experiencias en la aplicación del programa de intervención para incentivar el sentido de pertenencia del personal escogido para este estudio.

Desde la óptica práctica, generará un espíritu de pertenencia hacia la institución, es lo mismo que generar una devoción hacia la entidad, es un auténtico compromiso y participación en todas las actividades también, propiciará la verdadera identidad e integración y es la fórmula ideal para alcanzar efectividad y prosperidad en la institución que los cobija como integrantes de una familia cuyos objetivos y metas son de beneficio para todos los que allí trabajan, además las acciones que se implementarán, es con el propósito de afianzar el sentido de pertenencia, permitiendo un buen desempeño laboral por parte de los actores del hecho educativo. Por otro lado, este programa de intervención servirá como referencia a otras instituciones educativas, proyectándose como modelo para investigaciones de índole nacional, regional y local

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes la investigación

En el proceso de estudio, se encontraron diversas investigaciones referidas a las variables sentido de pertenencia, que servirán de apoyo para sustentar el desarrollo de la presente investigación.

Por su parte, Builes, Vásquez y otros (2011), realizaron en la Universidad Católica de Manizales (Colombia) la investigación relacionada a *Estrategias gerenciales para fortalecer el sentido de pertenencia en los docentes de la institución educativa Santa Sofía, Dosquebradas-Risaralda*, elaborada bajo la perspectiva de los nuevos lineamientos educativos y del desarrollo institucional, con el fin de mejorar y optimizar el potencial del personal docente, elevando su sentido de pertenencia, a través de procesos de gestión administrativa que permiten generar conductas de identidad y reconocimiento por la nueva Institución.

En este estudio se trabajó con un enfoque cualitativo y con los elementos propios de la investigación acción, para indagar acerca del bajo nivel de sentido de pertenencia de los docentes luego de una fusión institucional, con el propósito de diseñar una propuesta que hiciera posible intervenir esta realidad para transformarla. Hechas las consideraciones anteriores, deviene la importancia para la presente investigación en la necesidad de orientar un programa de intervención eficaz, en la

medida que se determinen las causas que originan el poco sentido de pertenencia del personal ambiente, para direccionar las acciones pertinentes que conlleven a lograr los cambios actitudinales que fuesen necesarios para que se fortalezca el clima laboral en la institución objeto de estudio.

Forero y otros (2008), llevaron a cabo en la Universidad de la Salle en Bogotá (Colombia), una investigación denominada *Motivación, liderazgo y sentido de pertenencia*, enmarcada en la línea de investigación desarrollo humano y calidad de vida, determinando que dentro del clima organizacional el desarrollo del ser humano como persona es vital teniendo en cuenta que a partir de las oportunidades de empleo, el acceso a los bienes de producción, las relaciones de solidaridad y el logro de metas productivas se puede potenciar las capacidades de los sujetos.

Se trató de una investigación documental que arrojó como resultado que un buen clima organizacional es el eje central de una empresa exitosa, resaltando componentes vitales para el logro de este como: la comunicación, las relaciones interpersonales al interior de la empresa, la participación y la satisfacción laboral del trabajador con el fin de mejorar la productividad y el servicio al cliente. En consecuencia, la importancia de esta investigación radica en que brindó a la empresa y a sus colaboradores las herramientas para evidenciar necesidades y fomentar su bienestar mediante el empoderamiento para el logro de metas productivas propiciando el desarrollo de sus capacidades y potencialidades con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, enfatizando que un buen clima organizacional juega un papel importante dentro esta dinámica.

Es evidente entonces, que esta investigación es relevante al presente estudio porque arroja luces acerca de las herramientas que pudieran utilizarse en beneficio de mejorar el clima organizacional de las instituciones educativas propiciando el desarrollo del sentido de pertenencia de todos sus integrantes para orientarlas hacia el logro de objetivos comunes.

De Pontes (2011) desarrolló en la Universidad de Carabobo Dirección de Estudios de Postgrado Facultad de Ciencias de la Educación Doctorado en Educación su trabajo de investigación titulado *Aproximación Teórica al Sentido de Pertenencia desde la Perspectiva de la Organización Educacional*, cuyo propósito consistió en proponer lineamientos teóricos que permitan la generación y desarrollo del sentido de pertenencia. La pertenencia es el orgullo e identificación afectiva con el ser, hacer y sentir en el seno de una organización. En el caso de esta investigación el nivel de sentido de los docentes con la institución educativa donde laboran, está determinado por la cultura organizacional que este en práctica.

En tal sentido, la investigación se fundamentó, por una parte en la teoría de las necesidades de Maslow y por otra, en las teorías gerenciales existentes que explican la organización. Se seleccionaron cinco (05) informantes claves. La información se recolectó mediante dos períodos de observación y una entrevista a los sujetos seleccionados. Los hallazgos de la investigación arrojaron como resultado un bajo nivel de sentido de pertenencia en esa institución. Por tanto, se concluye que ese nivel debe ser mejorado, por lo que se recomienda a los directivos de la organización implantar una cultura organizacional que satisfaga a los docentes, para que de esa forma puedan elevar su sentido de pertenencia incorporando un conjunto de lineamientos teóricos que se sugieren desde la perspectiva de la Organización Educacional que conducirán a la institución hacia una cultura organizacional donde lo más importante sean los recursos humanos que allí laboran.

Es evidente la relación que se establece entre esta investigación y el presente estudio pues las dos coinciden en que la pertenencia es el orgullo e identificación afectiva con el ser, hacer y sentir en el seno de una organización, lo cual hace resaltar la importancia que representa esta variable en los respectivos estudios, además fortalece el marco conceptual de la investigación en curso.

Bases teóricas

Los postulados son el sustento teórico, pues le dan la validez y firmeza a la investigación, es decir, que involucra el tópico a desarrollar; de esta manera, surgen resultados efectivos y eficientes. Arias (2006), afirma que: *“las bases teóricas Implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”* (p.107). El siguiente trabajo de investigación está sustentado por diferentes teorías, las cuales están enfocadas hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje

En este sentido, Bavaresco (2006) afirma que las bases teóricas tienen que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias. En otras palabras, las bases teóricas están referidas a soportar los planteamientos esbozados por el investigador desde el planteamiento del problema hasta las conclusiones finales

del trabajo. Por tal razón, esta investigación se sustenta en la Teoría de las necesidades según Maslow

Desde 1943, Abraham Maslow se interesó en las necesidades del hombre, las que representó en su « pirámide de necesidades », en donde en lo más elevado se encuentra el deseo de realización personal. Decía Maslow que para concretar esta representación, es necesario conocer las potencialidades positivas del ser humano. Maslow propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Quintero, (2007:1). “Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad”.

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo, según Quintero, (2007:1).

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social.

Necesidades de estima: cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.

Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

Necesidades de auto-realización: son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

Teoría de las Necesidades Aprendidas

McClelland (1989), plantea que “el individuo desarrolla unas necesidades a través del contacto cultural, se van adquiriendo en el transcurso de los años, copiando y repitiendo conductas o comportamientos de otras personas, el sujeto aprende tres necesidades básicas: logro, poder y afiliación”.

Siguiendo el mismo orden conceptual, para McClelland citado en Hernández y Piña (2006) “la motivación al logro es un proceso de planeamiento y esfuerzos hacia el progreso y la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una relación comparativa con lo realizado anteriormente”(p.19)Por lo tanto estos esfuerzos se verían manifestados en conductas observables que acerquen a los individuos a logros previamente establecidos.

De igual forma McClelland sostuvo que todos los individuos poseen necesidad de logro, refiriéndose al esfuerzo por sobre salir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito. En la investigación acerca de la necesidad de logro, los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas.

Referentes conceptuales

La psicología de la Gestalt (también psicología de la forma o psicología de la configuración) es del siglo XX, cuyos exponentes más reconocidos fueron los teóricos Max Wertheimer, Wolfgang Köhler, Kurt Koffka y Kurt Lewin. El término *Gestalt* proviene del alemán, fue introducido por primera vez por Christian von Ehrenfels y puede traducirse, aquí, como "forma", "figura", "configuración", "estructura" o "creación".

La mente configura, a través de ciertos principios descubiertos precisamente por esta corriente, los elementos que llegan a ella a través de los canales sensoriales (percepción) o de la memoria (pensamiento, inteligencia y resolución de problemas). En la experiencia que tiene el individuo en su interacción con el medio ambiente, esta configuración tiene un carácter primario por sobre los elementos que la conforman, y la suma de estos últimos por sí solos no podría generar, por tanto, por sí sola a la comprensión del funcionamiento mental. Este planteamiento se ilustra con el axioma que dice: *El todo es mayor que la suma de las partes*.

Con él se ha identificado con mayor frecuencia a esta escuela psicológica. El axioma pretende explicar que la organización básica de cuanto percibimos está en relación con una figura en la que nos concentramos, que a su vez es parte de un fondo más amplio, donde hay otras formas. En otras palabras, todo lo percibido es mucho más que información llegada a los sentidos.

Como dice Castañeda citado en Leone (s.f:2), la Gestalt es una "descripción del mundo que pasa a ser la interpretación válida de nuestro mundo y que sienta las bases de lo que llamamos realidad". Lo que significa que los seres humanos pensamos de acuerdo a la forma en la que percibimos el mundo, de niños son los padres quienes tienen que explicarles todo ya que a medida que la persona va creciendo va incorporando nuevos elementos que, a su vez, serán más complejos. Leone (s.f:1) plantea que aprendemos a ver el mundo dado por "la cultura, Nominamos, categorizamos, jerarquizamos y relacionamos el mundo conocido y cada nuevo elemento o concepto", como a su vez también expresa que aprendemos también a "negar, rechazar, anular, algunas percepciones no compatibles con el consenso social y todo esto lo hacemos tanto en función de nosotros mismos"

En tal sentido, se comienzan a generar lo que van a pasar a ser las principales leyes de la Gestalt, como lo es la figura-fondo, basándose en la percepción que tienen las personas del mundo, puesto que se pudo descubrir que el cerebro posee la necesidad de cerrar de forma automática los espacios que se encuentran presentes en una figura o situación para poder otorgarle un sentido a la misma. Para profundizar un poco más sobre las leyes o principios, a continuación, se destacan algunos principios.

Principio de la relación figura-fondo. El principio de la relación entre figura y fondo establece el hecho de que el cerebro no puede interpretar un objeto como figura o fondo al mismo tiempo. Según la experiencia previa y los intereses del observador, aparecerá en su mente un elemento como figura y el otro como el fondo de la figura o viceversa. Es la de mayor fuerza y trascendencia de las hasta aquí expuestas, porque puede considerarse que abarca todas las demás, ya que en todas late este principio organizativo de la percepción, y se ha observado que muchas formas sólo se constituyen como figuras definidas cuando quedan superpuestas o recortadas sobre un fondo más neutro.

Principio de la semejanza. Según el principio de la semejanza, la mente agrupa los elementos similares en una entidad. La semejanza depende de la forma, del tamaño, del color y de otros aspectos visuales de los elementos.

Principio de la proximidad. El principio de la proximidad habla del agrupamiento parcial o secuencial de elementos que lleva a cabo la mente, con base en la distancia. Los objetos adjuntos tienden a ser vistos como una unidad. Los estímulos que están próximos tienden a percibirse como parte de la misma unidad.

Principio de simetría. Según el principio de la simetría, las imágenes simétricas son percibidas como iguales, como un solo elemento, en la distancia. Este principio tiene tal trascendencia que va más allá del campo de la percepción de las formas y constituye uno de los principios o fenómenos fundamentales de la naturaleza. La

biología, la matemática, la química y la física, incluso la misma estética, se organizan siguiendo las leyes especulares, simples o múltiples, de la simetría.

Principio de continuidad. Según el principio de la continuidad, los detalles que mantienen un patrón o dirección tienden a agruparse juntos, como parte de un modelo. Es decir, percibimos elementos continuos aunque estén interrumpidos entre sí. Tiene elementos de cierre porque las partículas independientes tratan de formar figuras, partiendo de la ley de cierre. De igual modo, toma propiedades de la ley de buena figura o destino común, al generar la elección de las formas más simples y rotundas. También toma elementos de la ley de experiencia, pues se decide por aquellas formas que tienen figuras reconocibles o son más familiares para la persona que percibe (llamado perceptor). Este principio tiene como caracteres propios la manera de presentarnos las formas. Estas se nos muestran de manera incompleta, inconclusas, como abreviaturas o como esquemas de fácil interpretación.

Principio de dirección común. El principio de dirección común implica que los elementos que parecen construir un patrón o un flujo en la misma dirección se perciben como una figura. Por ejemplo, las bandadas de pájaros que vuelan como un todo, es decir, como si se trataran de un organismo único.

Principio de simplicidad. El principio de simplicidad afirma que el individuo organiza sus campos perceptuales con rasgos simples y regulares y tiende a formas buenas.

Principio de igualdad o equivalencia. El principio de igualdad o equivalencia dice que, cuando concurren varios elementos de diferentes clases, hay una tendencia a constituir grupos con los que son iguales. Esta experiencia la presentamos aislada, para evitar la influencia de otras leyes y por ello están equidistantes todos los elementos integrantes. Si las desigualdades se basan en el color, el efecto es más sorprendente que en la forma. Ahondando en las desigualdades, si se potencian las formas iguales, con un color común, se establecen condicionantes potenciadores, para el fenómeno agrupador de la percepción.

Principio de la experiencia. El principio de la experiencia asegura que, desde el punto de vista biológico, el propio sistema nervioso se ha ido formando por el condicionamiento del mundo exterior. Ernst Mach definió las propiedades de las formas especiales y auditivas como totalidades principales perceptuales.

Estas formas poseen cualidades que las distinguen de sus elementos; las sensaciones se organizan en la conciencia y crean cualidades formales que pueden ser novedosas: Pensamiento holístico: el todo es siempre más que la suma de sus partes. Fundamentos fenomenológicos: los fenómenos son objeto de estudio de interés para la psicología. El análisis psicológico debe proceder de los fenómenos a su esencia. Metodología: la psicología de la Gestalt realiza experimentos parecidos a los sucesos de la vida (realidad) empleando pocos sujetos. Isomorfosis: los procesos psicológicos se relacionan de modo directo con procesos biológicos, en especial cerebrales.

Estas percepciones, afirmaba Edgar Rubin, surgen como un todo y en forma gradual. Tales figuras demuestran que nuestras percepciones son activadas, vívidas y organizadas; no somos simples receptores pasivos de estímulos sensoriales. Los psicólogos de la Gestalt afirmaron que los principios de la organización perceptual no sólo explican nuestras percepciones visuales, sino también nuestras percepciones auditivas y táctiles y procesos mentales superiores tales como la memoria.

Es necesario destacar que esta teoría, forma parte del paradigma educativo humanista, para el cual el logro máximo de la auto-realización del personal en todos los aspectos de la personalidad es fundamental, procurando, proporcionar una educación con formación y crecimiento personal. Se debe tener en cuenta, además, que para que una persona pueda llegar a la autorrealización se requiere que las otras necesidades estén cubiertas, lo que se plantea como una dificultad para aquellos individuos que no han satisfecho otras necesidades, de seguridad o de amor, pertenencia y de estima.

Por ello, la relevancia de tomar esta teoría porque aborda un aspecto esencial en todo el personal que labora en la institución objeto de este estudio sobre la satisfacción de estas necesidades, considerando que las carencias como por ejemplo el hambre, el sentido de pertenencia, la inseguridad o sentido de indefensión, la falta de constitución en la familia, entre otras problemáticas están muy presentes en la vida de muchos de los actores, sobre todo en estos momentos cuando el país en general vive una situación crítica desde lo político, social económico hasta el educativo, afectando en todos los niveles la búsqueda de la auto- realización de cada persona.

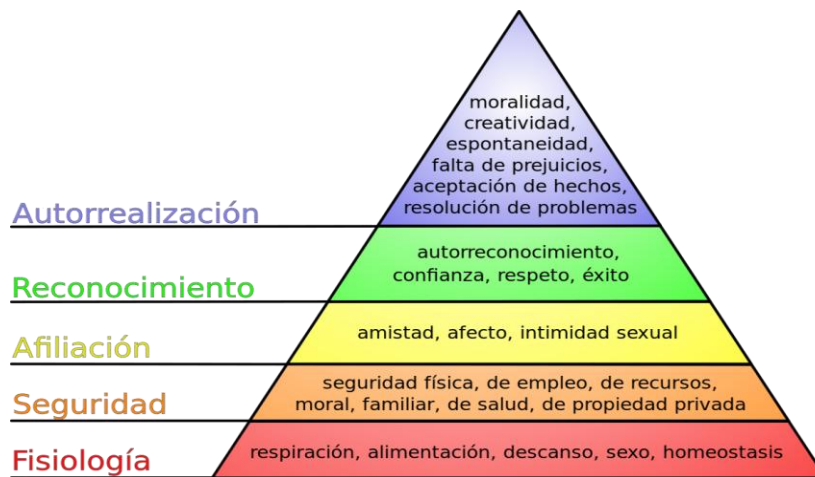


Figura 1.
Pirámide de las necesidades de Maslow
Fuente: Quintero (2007)

Teoría de las relaciones humanas

Con relación a la teoría de las relaciones humanas, Chiavenato (2004) señala que:

La vida de las personas conforma una infinidad de interacciones con otras personas y con las organizaciones. Por ser eminentemente social e interactivo, el ser humano no vive aislado, sino en continua interacción con sus semejantes. Debido a sus limitaciones individuales, los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, y deben conformar organizaciones que le permitan lograr unos objetivos que no podrían alcanzar mediante el esfuerzo individual. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación en recíproca es esencial para la existencia de aquella. Una organización en sí, solo existe cuando: Hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente, y desean obtener un objetivo común (p.7).

En efecto, como refiere el autor, el hombre es un ser social, el “Homo Social”, que participa de manera activa, cooperativa y comprometida dentro de las organizaciones con el fin de lograr sus objetivos, lo cual le permite relacionarse en un

mundo humano, de relaciones cooperativas e interdependiente para dar paso a los cambios. Consciente de su papel dentro de la organización como parte interdependiente y a la vez con visión compartida, en la que es vital comprender que una organización es un sistema en la cual interactúan las partes de manera coordinada y conjunta para el logro de sus objetivos. Muchas personas están dispuestas en la organización a establecer relaciones interdependientes y cooperativas, ayudándose entre sí y solucionando sus problemas.

Debido a ello, “La teoría de las relaciones humanas” hace énfasis en las personas, el enfoque de la organización es informal, su concepto de organización es sistema social como conjunto de papeles a desempeñar. Entre sus principales representantes están: Mayo Folleto, Roethlisberger, Dublín, Cartwright, French, Zalesnick, Tanennbaun, Lewin. Entre las características básicas de la administración está la Ciencia Social aplicada. Su concepción del hombre es “Homo Social”. (Op.cit.: p.63).

Bajo esta premisa, de lo enunciado anteriormente y del comportamiento organizacional del individuo, el hombre es un ser social que reacciona como miembro del grupo social, su sistema de incentivos son incentivos sociales y simbólicos. La relación entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales es la identidad de intereses, “el hombre es un ser social” y no puede vivir solo, debe interrelacionarse para poder vivir en un mundo más humano, motivado por incentivos sociales y satisfacción del operario. Es decir, que cada persona dentro de una

organización representa un papel a desempeñar en base a las relaciones interdependientes y humanas, en función de los objetivos de la organización.

De hecho, este modelo permite una mayor interacción entre las personas de la organización y sus superiores, con este enfoque se inician los primeros estudios de motivación, liderazgo, comunicaciones y demás aspectos relacionados con las personas, siendo los principales representantes de esta teoría: Mayo Folleto, Roethlisberger, Dublín, Cartwright, French, Zalesnick, Tanenbaum, Lewin. Se puede afirmar que se está en presencia de un nuevo paradigma acerca de la escuela distinta, que integra la vida en la institución, al aula de clase, que incluye la presencia de los padres y de las comunidades de manera permanente, de calidad, capaz de atender a la diversidad, es decir, que pueda acercarse a cada uno y ayudar a crecer y progresar.

Sentido de pertenencia

Aunque sentido de pertenencia suene como algo individual, en una organización se construye colectivamente, es responsabilidad de todos los que en ella trabajan. Para Gómez (2003), “todas y cada una de las personas que forman parte de la organización, inconscientemente colaboran en construirla” (p.15). El sentido de pertenencia se encuentra dentro cada individuo y es demostrado en su desempeño laboral, como sería en este caso; el éxito de los trabajadores es la muestra palpable del compromiso que sienten hacia su organización.

Es evidente entonces, que, al fomentar un espíritu de pertenencia hacia la institución, generador de devoción hacia la entidad, de auténtico compromiso y participación en todas las actividades, propicia la verdadera identidad e integración, la cual sería la fórmula ideal para alcanzar efectividad y prosperidad en cualquier gestión conjunta, puesto que en una organización deben estar comprometidas todas las personas que hacen vida dentro de ella, compartir los objetivos para obtener los mejores resultados. En este orden de ideas, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2007), en su estudio “Un sistema de indicadores para el seguimiento de la COHESIÓN SOCIAL en América Latina”, lo define como:

“todas aquellas expresiones psicosociales y culturales que dan cuenta de los grados de vinculación e identificación ciudadana con respecto tanto a la sociedad mayor como a los grupos que la integran, elementos que constituyen el adhesivo básico que permite a la sociedad permanecer junta y que, al mismo tiempo, inciden en las reacciones de los actores frente a las modalidades específicas en que actúan los diferentes mecanismos de inclusión-exclusión” (p.28).

Es decir, el sentido de pertenencia en la sociedad significa una necesidad inherente para el mantenimiento y la promoción de la misma. Por otra parte, Gómez (2003), expresa que “el sentido de pertenencia es la satisfacción personal de cada individuo por la organización, su reconocimiento como ser humano, el respeto por su dignidad, la remuneración equitativa, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y la evaluación justa” (p.18).

Elementos del sentido de pertenencia

Asimismo, Montaña (2010) expone algunos puntos sobre los cuales influye el sentido de pertenencia para mejorar el ambiente laboral de la organización, promoviendo algunas actitudes tales como:

- Que el talento humano sea proactivo.
- Tener empleados comprometidos con sus actividades laborales, buscando alternativas para que estas sean cada vez más efectivas, generándole a la organización ganancias económicas y a su vez ellos obtener logros laborales y buenas remuneraciones.
- Que los empleados, al estar comprometidos con su empresa, proyecten una buena imagen corporativa, capturando y fidelizando clientes.
- Que la organización cuente con empleados 100% productivos, motivados y con ganas de estrechar vínculos con la empresa, a tal punto de apoyarla y hacer sacrificios, cuando ésta se encuentre en momentos de crisis.

En síntesis, todos estos planteamientos, son los elementos básicos que conducen a crear una identidad colectiva que traza y norma los mecanismos internos para la acción, conservación, desarrollo, y fortalecimiento de la pertenencia al grupo dentro de la organización u institución. Estos aspectos fundamentales

Motivación

La motivación está relacionada con los factores que logran una determinada conducta en los miembros de una institución, por lo que resulta un factor primordial para el beneficio de la organización. Por lo tanto, la necesidad de motivar a las personas en sus puestos de trabajo es indispensable si las organizaciones quieren mantenerse en un mundo competente. Este es el reto de las empresas de hoy en día: mantener motivados a todos sus integrantes, hacer que se sientan a gusto en su lugar de trabajo, confiados. Hay que estimularlos, apoyarlos para que logren cumplir sus metas y objetivos, por ello, no abandonarlos para que no se sientan que están solos en la organización. La motivación corresponde a todos esos factores que estimulan al seguimiento continuo de los objetivos.

Cabe agregar que la motivación activa un comportamiento y lo dirige, según afirma Rodríguez (1988), muchas veces se define “como el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo. Está formada por los impulsos, necesidades e intereses que llevan a una persona a actuar de una manera determinada” (p.16). Estos impulsos varían en cada persona y pueden cambiar con el transcurso del tiempo o por la situación en la que está viviendo. La motivación se compone básicamente por las necesidades, impulsos e incentivos.

En este contexto, para Chiavenato (2007) “las necesidades nacen cuando hay una carencia psicológica o fisiológica, y son diferentes dependiendo de la cultura o la forma de ser” (p.287). Los impulsos es lo que alimenta la necesidad, es lo que hace que una persona se anime a cumplir sus objetivos y satisfacer su necesidad y los

incentivos satisfacen las necesidades y disminuyen los impulsos en otras palabras las necesidades son los impulsos para tener los incentivos.

Responsabilidad

Desde el punto de vista del comportamiento de los individuos con respecto a su organización, Méndez Álvarez (2006) afirma que “los empleados son responsables de cumplir con las tareas asignadas y de realizar aportes personales e innovar en su trabajo; tienen conciencia sobre su participación en el proceso de decisiones de acuerdo con el cargo que ocupan y la tarea” (p.47). Es importante destacar que el trabajador, independientemente del cargo que ocupe o del oficio que realice, si está desarrollando la actividad con agrado, su labor siempre será importante, manteniendo la idea de que está aportando con su esfuerzo a la organización, creando una relación directa vinculada con el grado de autonomía asignada, los desafíos que propone la actividad y el compromiso que asume con los mejores resultados.

Personalidad

En relación a este término, Robbins (2004) la define como la “suma total de las formas en que un individuo reacciona y se relaciona con los demás” (p.94). A medida que crece y se desarrolla el sujeto, la cultura va influyendo en su percepción del entorno y en su comportamiento, así como en la imposición de necesidades. Hoy es claramente aceptado que la personalidad del adulto está compuesta por factores hereditarios y ambientales, moderados por las condiciones situacionales. Atendiendo a estos planteamientos, puede decirse que el comportamiento individual depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea; la

originalidad de una persona se expresa a través del comportamiento y, la individualidad de las organizaciones puede expresarse en términos de la cultura.

Identidad

La identidad puede considerarse como el conjunto de rasgos o informaciones que individualizan o distinguen algo y confirman lo que se dice que es. En pocas palabras, la identidad define al individuo y determina a su entorno, es aquello que alimenta el ambiente y lo hace ser, así como, le da un lugar dentro de él. Se puede afirmar, entonces, que la identidad tiene que ver con la historia de vida del individuo, que siempre será influida por el concepto de mundo que maneja y por el concepto de mundo que predomina en la época y lugar en que vive. Por lo tanto, hay en este concepto una relación fundamental entre individuo-grupo-sociedad, por un lado, y de la historia personal con la historia social, por otro.

Esto significa, que, frente a una determinada situación, un individuo, de acuerdo con sus valores, su modo de pensar, de sentir y de actuar reaccionará probablemente de una manera determinada. Para esto se cuenta con un repertorio de formas de pensar, de sentir y de actuar que, en un momento dado, se puede combinar. Este repertorio se encuentra en constante recreación, por lo anteriormente expuesto.

Satisfacción laboral

Según Robbins (2004), enfoca la satisfacción laboral desde los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo.

Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p.181). Del planteamiento anterior, surge la consideración de la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser".

En síntesis, la satisfacción laboral está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación. Esta misma tendencia llamada equidad se plantea como un concepto relativo y depende de las comparaciones que haga el individuo en términos de aporte y resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.

Reconocimientos y recompensas

Según Herzberg, citado por Chiavenato (2007), se refiere “a las acciones que ejecutan los supervisores o los directivos para elogiar, corregir o reprender a un trabajador (p.398). Esto implica la inclusión, tanto de los refuerzos de los aspectos positivos como negativos en el empleado y sus efectos sobre él mismo. También suele definirse como el acto mediante el cual se recompensa de diversas formas al comportamiento laboral. Cualquier acción relacionada con alabanza o culpa, aunque existe una tendencia a vincular reconocimiento con alabanza.

Por otra parte, el reconocimiento por los logros alcanzado tanto en el plano laboral, como en el profesional y hasta en el personal, hacen sentir bien al trabajador y logran motivarlo a realizar mayores esfuerzos productivos. Estos reconocimientos van desde su exposición en forma verbal o escrita, hasta la forma de incentivos laborales financieros o no, los cuales siempre son recibidos con beneplácito por el trabajador. El reconocimiento influye en el uso de las habilidades y calificaciones del empleado para mejorar el desempeño y la productividad de la organización, alienta su satisfacción laboral, compromiso y desempeño.

Integración

La integración siempre supone el esfuerzo coordinado, la planeación conjunta y la convivencia pacífica entre los individuos que conforman un grupo. Esa es la única forma donde las partes pueden constituir un todo, aún sin perder su individualidad. Cuando se tiene esta actitud para trabajar en equipo, es cuando verdaderamente se tiene la capacidad de crear valor, bien sea para la organización, para la sociedad o para algún proyecto que se tenga como meta común. La integración favorece el desempeño de las personas, ya que, se les considera importantes y necesarios para la convivencia. Esto potencia sus capacidades, y acrecienta su autoestima pues, se ven valorados por lo que son y pueden entregar. De esta manera, se garantiza un clima apropiado de respeto enfocado a la valoración de lo que cada uno es.

Variables de la investigación

Las variables son de gran importancia, ya que ellas permiten evaluar o comprobar los elementos de una investigación. Así como lo afirma Arias (2006), las variables “son características o cualidades; magnitud o cualidad, que puede sufrir cambios y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57). Para efecto de la presente investigación la variable independiente es: Programa de intervención y la variable dependiente: Sentido de pertenencia.

Operacionalización de variables:

Es un paso importante en el desarrollo de la investigación, una vez identificadas las variables, el próximo paso es su operacionalización, es decir hacerlas tangibles, operativas, medibles o por lo menos registrables en la realidad. En algunas ocasiones la operacionalización requiere de instancias intermedias, entonces se puede hacer una distinción entre variables, dimensiones e indicadores.

Se hace necesario entonces tomar en cuenta la afirmación de Galicia Sánchez (2005): “las dimensiones de las variables son aspectos relativamente generales que conforman subunidades relevantes al interior de las variables” (p.131); la distinción de las dimensiones de una variable depende de los objetivos de la investigación, pero fundamentalmente del grado de desarrollo de la teoría sobre una problemática determinada.

En este orden de ideas, Galicia Sánchez (2005) define los indicadores como “el conjunto de referencias específicas de las dimensiones en relación con los aspectos contrastables de los procesos reales” (p.131). Los indicadores hacen referencia a elementos empíricos de la realidad, pero no son la realidad misma, sin embargo, constituyen una mayor aproximación a los datos de la realidad.

A continuación, se presenta el cuadro de operacionalización de las variables, donde se visualizan objetivos, sus dimensiones, indicadores e instrumentos.

Cuadro 1

Operacionalización de Variables

Objetivo General: Determinar el efecto de un programa de intervención grupal para afianzar el sentido de pertenencia del personal ambiente en el Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, ubicada en el municipio Los Guayos del estado Carabobo.

Objetivos específicos	Variables	Dimensión	Indicadores	Instrumento
- Diagnosticar que ocurre en la institución que propicia la falta de sentido de pertenencia del personal ambiente que labora en el Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, ubicada en el municipio Los Guayos del estado Carabobo. -Diseñar un programa de intervención grupal para afianzar el sentido de pertenencia. -Aplicar el programa de intervención grupal reforzando el sentido de pertenencia en el personal ambiente de la mencionada institución. - Medir el efecto del programa de intervención grupal del personal ambiente del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”.	Sentido de pertenencia	Compromiso	-Motivación -Responsabilidad - Personalidad - Identidad	Entrevista Guía de entrevista (Pretest)
		Desempeño laboral	-Satisfacción laboral - Reconocimientos y recompensas -Integración	
	Programa de intervención	Desarrollo del plan	- Diagnóstico - Planificación - Ejecución	Encuesta Cuestionario (Postest)

Fuente: Mendoza, K. (2017)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este apartado, correspondiente al momento técnico operacional del proceso investigativo, se expone el conjunto de métodos, técnicas, protocolos e instrumentos que permitieron obtener la información requerida para este estudio. Se trata del abordaje del objeto de estudio para lograr confrontar la visión teórica del problema con los datos reales. Al respecto, Sabino (2011) define marco metodológico como:

El conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos. (p. 118).

En el mismo, se explican las estrategias metodológicas que se utilizaron, tales como: tipo de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como, las técnicas de tratamiento, análisis de dichos datos y el procedimiento de la investigación.

Naturaleza del estudio

La presente investigación se enmarcó dentro del enfoque positivista o pragmático, justificado por la orientación de los objetivos planteados y los

instrumentos utilizados para la descripción de las variables estudiadas. Para el paradigma de investigación cuantitativa, Hunter y Leahey (2008), proporcionan la siguiente definición:

En las ciencias sociales, la investigación cuantitativa se refiere a la investigación empírica y sistemática de las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones. El objetivo de la investigación cuantitativa es desarrollar y emplear modelos matemáticos, teorías y/o hipótesis relativas a los fenómenos. El proceso de medida es fundamental para la investigación cuantitativa, ya que proporciona la conexión entre la observación empírica y la expresión matemática de relaciones cuantitativas. La investigación cuantitativa es ampliamente utilizada en las ciencias sociales como la psicología, economía, antropología y ciencias políticas. (p.292).

Este enfoque está marcado por un estilo de pensamiento sensorial, una orientación concreta-objetiva hacia las cosas, un lenguaje numérico-aritmético, una vía inductiva y unas referencias de validación situadas en la realidad objetiva. Se construyen generalizaciones a partir de datos concretos a través de los sentidos y a la percepción sensorial. En la relación sujeto y objeto del conocimiento, éste pertenece al mundo objetivo independiente. El conocimiento científico es verificable mediante hechos contrastables, que son susceptibles de observar, clasificar, medir y ordenar. Asimismo, con relación a este paradigma Gómez (2009) señala:

... utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecida previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y en el uso de la estadística para intentar establecer con exactitud patrones en una población (p.60).

Se tiene que el carácter cuantitativo se refiere a la medición exhaustiva de la variable de estudio, mediante una relación numérica. Este es el propósito del estudio; el cual asumió el análisis de los datos a través de la medición establecida por el autor

señalado. Lo que significa que esta metodología cuantitativa requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar.

Tipo de investigación

Una vez seleccionado el problema objeto de estudio, se hace imprescindible definir las condiciones metodológicas bajo las cuales se analizó en función de los objetivos de investigación. El presente estudio estuvo enmarcado dentro la investigación experimental, definida por Arias (2006) como “un proceso que consiste en someter a un objeto o grupo de individuos a determinadas condiciones, estímulos o tratamientos (variable independiente), para observar los efectos o reacciones que se producen (variable dependiente)” (p.33). De allí que su nivel sea estrictamente explicativa. En este caso, se pretende que los cambios en la variable dependiente, es decir, el sentido de pertenencia del personal ambiente será causado por el efecto de la variable independiente, o sea el programa de intervención.

De allí pues, que este trabajo de investigación se fundamentó en este tipo de investigación, ya que se puede aproximar a los resultados de un estudio experimental en situaciones en la que no es posible el control y manipulación absoluta de las variables independientes. Por lo tanto, no hubo grupo control, se manejó un solo grupo, el cual ya estaba conformado por el personal ambiente de la institución. De allí que, la población estudiada no se eligió de forma aleatoria, sino que el grupo ya se encontraba establecido.

Diseño de la investigación

De acuerdo con Sabino (1998), el diseño de investigación se ocupa precisamente de proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo. También se midió las condiciones, los recursos y las limitaciones para desarrollar la investigación. En este sentido, Balestrini (2002) expresa que:

Un diseño de investigación se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto, técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos. El diseño de una investigación intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma. (p.131)

Desde esta perspectiva el diseño fue preexperimental, definida por Arias (2006:34), como “una especie de prueba o ensayo que se realiza antes del experimento verdadero”, asimismo señala el autor que su limitación es el escaso control sobre el proceso. De igual manera, para este estudio se utilizó solo un grupo al que se le aplicó un pretest o medición inicial, aplicación del estímulo o tratamiento (Programa de intervención) y un posttest o medición final.

Población y muestra

Una vez definido el campo de estudio, se identificó la población, tomando en cuenta los planteamientos de Arias (2006) quien enuncia a la población como el "conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el

problema y por los objetivos del estudio" (p.21). Es decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio. A los efectos de alcanzar los objetivos de la presente investigación, la población correspondiente a este estudio está conformada por la totalidad de personal que labora en el Liceo Nacional Bolivariano "Manuela Sáenz", ubicada en el municipio Los Guayos del estado Carabobo la cual consta de dos (02) directivos, cuarenta y ocho (48) personal docente, ocho (08) personal administrativo y treinta y ocho (38) personal ambiente. Para un total de noventa y ocho (98) personas que laboran en la mencionada institución.

Con relación a la muestra, este autor (ob. cit.) la define como el "subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible" (p.23). Es decir, representa una parte de la población objeto de estudio. De allí es importante asegurarse que los elementos de la muestra sean lo suficientemente representativos de la población que permita hacer generalizaciones. Es así como, para esta investigación, de acuerdo a las observaciones y entrevistas informales realizadas en las visitas a la institución, se notó la presencia de ciertas actitudes, además de las observaciones dadas por el personal docente y directivo del personal ambiente, por lo que se seleccionó como muestra a dieciséis (16) personas del sexo femenino, el mismo pertenece solo al personal ambiente, que labora y es personal activo del Liceo Nacional Bolivariano "Manuela Sáenz", ubicada en el municipio Los Guayos del estado Carabobo.

Razón por la cual, el tipo de muestreo fue la probalística intencional, porque de treinta y ocho (38) individuos se tomó deliberadamente, al azar las dieciséis (16) personas, que participó como único grupo en el estudio.

Selección de los instrumentos de análisis

Para Tamayo (2001) “un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p.21). Como instrumento se utilizó para el postest una guía de entrevista para focalizar los datos suministrados de acuerdo a las respuestas dadas por los informantes. También fue usado el cuestionario, Según Hurtado (2000) “es aquel que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (p.469).

En este caso, se diseñó un cuestionario de trece (13), enunciados apoyados en la escala tipo Liker, cuyas alternativas de respuesta fueron: Totalmente de Acuerdo (TA), De Acuerdo (A), Indeciso (I), En desacuerdo (D), Totalmente en desacuerdo (TD) para medir el efecto del Programa de Intervención.

Selección de las técnicas de análisis

Las técnicas de recolección de datos son necesarias para obtener la información requerida para llevar a cabo la investigación. Para Curcio (2002) “las técnicas se refieren al camino a través del cual se establecen las relaciones o mediaciones instrumentales entre el investigador y el consultado, para la recolección de datos y el

logro de los objetivos” (p.114). Es decir, constituyen todos aquellos recursos utilizados por el investigador con la finalidad de obtener la información sobre el problema de estudio. En la presente investigación se utilizó la observación directa, la entrevista y la encuesta.

La técnica de observación es definida por Hurtado (2000:449) como “un proceso de atención, recopilación, selección y registro de información, donde el investigador se apoya en sus sentidos, para captar aquello que le interesa del evento”. En esta ocasión, sirvió para observar la realidad sobre el sentido de pertenencia del personal ambiente de la institución estudio. Respecto a la encuesta, (op.cit.) señala que “se basa en la interacción personal y se utiliza cuando la información requerida por el investigador es conocida por otras personas, o cuando lo que se investiga forma parte de la experiencia de esas personas” (p.427). Esta técnica se utilizó como pretest para el diagnóstico de la investigación. Del mismo modo, para medir el efecto de la aplicación del programa de intervención se aplicó una encuesta como postest.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación se presentan los resultados que fueron obtenidos en el proceso del diagnóstico de la investigación llevado a cabo en el Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz” ubicada en el municipio Los Guayos, Urb. Piedras Negras, vía el Roble estado Carabobo.

Métodos de recolección de la información.

Procedimientos, técnicas e instrumentos

Al mismo tiempo para el proceso diagnóstico fueron utilizadas técnicas de observación participante. De este modo, se realizaron observaciones directa, no participante en la cual se observa el desenvolvimiento de las integrantes del grupo.

Criterios para la selección de los informantes

El informante clave fue seleccionado por ser el Director del liceo nacional bolivariano “Manuela Saenz”, tiene mas 9 años interactuando con el grupo, y conviviendo año a año en la institución.

Criterios para la selección del grupo

El grupo fue seleccionado considerando que tiene más de diez años constituidos, formando parte del personal ambiente del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, brindando a esta comunidad estudiantil limpieza, orden, pulcritud.

Resultados

A continuación se describen los aspectos relacionados al grupo y la información recogida del mismo a través del proceso diagnóstico, describiendo los informantes, participantes, técnicas de recolección de información y variables de la investigación.

Descripción del grupo foco

Para Chiavenato (2009:272) “Un grupo está formado por dos o más personas que interactúan entre sí, de modo que el comportamiento y el desempeño de una esté vinculado a lo que hagan los demás”. Grupo Formal, definen la estructura de la organización, con asignaciones determinadas de trabajo que fijan tareas. En los grupos formales, el comportamiento de los individuos está estipulado y dirigido hacia las metas de la organización. Cabe destacar que este grupo se encuentra conformado por personas que trabajan en la institución y comparten día a día sus labores de trabajo, las personas que conforman este grupo de trabajadores del L.N.B. Manuela Sáenz, interactúan entre si y comparten objetivos en común.

A su vez, este equipo de trabajo del personal ambiente está conformado por veintitrés (23) personas, que conviven cada día, muchos de los que allí trabajan sienten que esa es una segunda casa, un segundo hogar para ellos, pero de igual forma suceden muchísimas situaciones que los afectan como grupo. Es un grupo formal, debido a que permanece en el tiempo y siempre está presente en la institución. Las edades están comprendidas desde los 23 años hasta los 60 años. El grado de

instrucción de estos trabajadores está en el rango de personas con 3er año aprobado y Bachilleres.

En tal sentido Las personas que integran el grupo comentan que desde que están conformados han tenidos altos y bajos, buenas y malas con sus compañeros, que han sido unidos cuando la situación lo amerita, solidarios y otras veces comprendidos por sus compañeros. Ellos comentan que han tenido varios directivos y de acuerdo a ello el grupo se une o se divide, en la actualidad no están de acuerdo con situaciones irregulares que allí suceden a la hora del cumplimiento de sus horarios, de sus labores, no se sienten tomados en cuenta a la hora de poder recibir algún reconocimiento, si así, fuese necesario por el trabajo realizado, han sentido rechazo de parte de los profesores de la institución. Hay quienes sienten apatía por su trabajo, algunos por los años de servicio, otros aun siendo nuevos ya sienten cansancio, no por la actividad porque no es un trabajo forzoso, sino que cumplen la labor por hacerla, mas no lo hace con mística y abnegación.

Despliegue sintético de la información

Dentro de las entrevistas y de acuerdo a lo observado por parte de la investigadora se pudo detectar que el personal ambiente hace las labores de trabajo a su manera, mientras que, cuando están solos se reúnen a conversar, otros se aíslan a lugares donde descansar. Lo que significa que no aprovechan el tiempo para realizar sus deberes y mantener la institución en buenas condiciones de limpieza y

mantenimiento. Las situaciones que a ellos les incomodan o afecten en su día de trabajo. El turno de la mañana es más conflictivo, no valoran el trabajo que tienen, incumplimiento de horarios, robos en la institución, apatía, desintegración. Se molestan al buscar las llaves y no encontrarlas en el lugar correcto, “ no dejaron entrar a las hembras al baño porque todo lo dejan sucio. Conductas de alteración a la hora de realizar su trabajo. No toman el trabajo en serio, lo hacen solo por cumplir un horario. No quieren que los estudiantes utilicen los baños para ellas no tener tanto trabajo, se les olvida que son seres humanos los que están en la institución. Mucho descanso, poca actividad laboral. El tiempo dedicado a la faena, lo quieren hacer rápido para salir pronto del plantel, Cuando alguna persona falta debe colocar suplente, en algún problema o necesidad, a veces nos ayudamos. Cumplimos con lo que nos corresponde. En ocasiones sí, hay momentos que no, por circunstancias que pasan y no nos agrada el trato

Pareciera que no les interesara hacer un buen trabajo que redunde en beneficio de todos. Se nota también, descuido en algunas áreas por negligencia, pues pareciera que hacen las cosas por cumplir, no con pasión por ver el ambiente agradable. Es decir, se manifiesta en ellos como la falta de sentido de pertenencia, pues, no muestran interés a la hora de realizar sus trabajos, o les da igual si el trabajo sale bien o no, la falta de supervisión constante para que no tomen el trabajo como una pérdida de tiempo, mucho de ellos han perdido el interés del trabajo excelente, y solo lo realizan de forma obligatoria. Solo esperan la quincena y la hora de salir para decir que cumplen con su labor.

En este sentido, se tomó en consideración una serie de técnicas e instrumentos para realizar el diagnóstico, conocer los diferentes puntos de vista de cada uno de los informantes, como fue el director, personal administrativo y el mismo personal ambiente, para luego determinar la situación coyuntural que ocasiona el problema y así buscar respuesta a las necesidades encontradas en cada una de las técnicas aplicadas.

Descripción de las limitaciones encontradas

Las limitaciones encontradas durante el desarrollo del trabajo de investigación fueron pocas, por parte del personal directivo demostró agrado y desea que se , puedan resolver las situaciones de conflictos o problemáticas en relación al personal ambiente del liceo, las técnicas utilizadas arrojaron cierta cantidad de situaciones que se deben mejorar como institución, para poder brindar beneficios a todo el personal que allí labora. El personal directivo fue atento permitiendo la realización de las actividades. Un poco de apatía al principio por parte del personal ambiente, ya que ellos saben cuáles son sus fallas y no desean dar a conocerlas a personas extrañas, pero a medida que pasó el tiempo se fueron incorporando a la ejecución del programa de intervención y al final muy agradados y agradecidos.

Por tal sentido en la entrevista realizada al personal directivo de la institución, fue muy confusa a la hora de escuchar las expresiones y respuestas emitidas por él, porque el demostraba no tener el control de la organización, escapaba de sus manos hacer que su equipo de trabajo funcione de la mejor forma posible, respondía con

claridad a las preguntas pero en ningún momento se sentía preocupado por la institución. Allí sucede de todo y él como si nada, siendo el responsable de hacer que todo marche de la mejor forma. Se debe tomar en cuenta las necesidades de las personas que conforman la organización y de la institución como tal, para realizar un buen equipo de trabajo y todo marche de la mejor forma posible. Sin dejar a un lado la importancia de todos los seres humanos.

A su vez la observación participante al personal ambiente demostró que ellas realizan su trabajo obligadas, cuando no tenían el trabajo lo querían y ahora que lo tienen no les importa lo que pase. Estas señoras no entienden que si no existieran los estudiantes, ellas perderían sus trabajos o no lo hubiesen tenido en ningún momento. Todo les molesta, no quieren que los estudiantes utilicen los baños, algunas de las señoras si están molestan menos le prestan atención al trabajo. A ellas lo que les sucede es que deben tener supervisión constante para que realicen un trabajo de excelencia, y como existe poca seriedad por parte del personal directivo no le prestan atención como debe ser al trabajo.

Por consiguiente Las que más confianza tienen con el personal directivo ellas delegan o tratan de hacerlo, generando situaciones de conflictos en la institución, en otros casos aportan soluciones a cualquier situación que se les presente, otras no les importa el horario y asisten los días que ellas mejor les parece, también demuestran ser preocupadas por su compañera o pareja, pero si una compañera falta ninguna se coloca en el lugar de nadie a menos que ellas tramiten el permiso internamente entre ellas y como el jefe no les dice nada ellas siempre cometen esas falta

Análisis de la información

En el mismo orden de ideas se prosigue a describir en los siguientes cuadros, la interpretación de la información en términos de conductas y procesos de dinámica de grupo. A través de este método se ha analizado los datos de las conductas observadas, interpretando los procesos que las movilizan y abstrayendo los focos que nos indican las variables que actúan en el grupo. A continuación se expone en los cuadros N° 2, N° 3 y N° 4, los datos obtenidos del diagnóstico:

Cuadro 2

Entrevista no estructurada, al directivo del liceo.

Preguntas	Conductas	Procesos	Foco
¿Existe diferencias por los turnos de la mañana y tarde?	En el turno de la mañana son más conflictivos	Conflicto	Conflicto
¿Hay motivación a la hora de realizar los trabajos?	No valoran el trabajo que tienen.	Valor	Sentido de pertenencia
¿Por qué se dan las inasistencias?	Incumplimiento de horarios	Responsabilidad	Sentido de pertenencia
¿Se están desapareciendo artículos de la institución?	Robos en la institución	Valores	Sentido de pertenencia
¿Percibe que la labor realizada por el personal ambiente es eficiente?	Apatía	Responsabilidad	Sentido de pertenencia
El grupo del personal ambiente se identifica con los objetivos y metas de la institución educativa?	Desintegración	Identidad	Sentido de pertenencia

Fuente: Mendoza, K. (2017)

Cuadro 3

Guía de observación Por parte de la investigadora

Técnica	Conductas	Procesos	Foco
Observación participante	Se molestan al buscar las llaves y no encontrarlas en el lugar o rápido.	Rabia	Manejo de emociones
.	Dicen que no dejarán a las hembras entrar al baño porque todo lo dejan sucio	Malcriadez	Emoción
	Conductas de alteración a la hora de realizar su trabajo	Rabia	Motivación
	No toman el trabajo en serio, lo hacen solo por cumplir un horario	Apatía	Motivación
	No quieren que los estudiantes utilicen los baños para ellas no tener tanto trabajo, se les olvida que son seres humanos los que están en la institución.	Irresponsabilidad	Valores
	Mucho descanso, poca actividad laboral. El tiempo dedicado a la faena, lo quieren hacer rápido para salir pronto del plantel	Desinterés	Motivación

Fuente: Mendoza, K. (2017)

Cuadro 4

Entrevista al personal ambiente

Preguntas	Conductas	Procesos	Focos
¿Cómo es la relación del grupo de trabajo?	Buena	Trabajo en equipo	Cohesión grupal
¿Se prestan ayuda mutua en las labores de limpieza y mantenimiento del plantel?	Cuando alguna persona falta debe colocar suplente, en algún problema o necesidad, a veces nos ayudamos	Trabajo en equipo	Cohesión grupal
¿Creen que están haciendo de manera excelente su trabajo?	Cumplimos con lo que nos corresponde	Trabajo en equipo	Sentido de pertenencia
¿Se sienten a gusto en su lugar de trabajo?	En ocasiones sí, hay momentos que no, por circunstancias que pasan y no nos agrada el trato	Trabajo en equipo	Motivación
¿Les gustaría trabajar de manera armónica?	Si nos gustaría	Dinámica de grupo	Cohesión grupal

Fuente: Mendoza, K. (2017)

Focalización de las variables objeto de la intervención

Variable independiente: Programa de intervención grupal

Variable dependiente: Sentido de pertenencia

Variable interviniente: Motivación.

CAPÍTULO V

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

El programa de intervención grupal, sobre sentido de pertenencia institucional, está dirigido al personal ambiente del liceo bolivariano Manuela Sáenz. Dicho programa se ejecutó a través de la aplicación de técnicas y estrategias, para abordar las necesidades de la organización. Está conformada por un grupo formal, que presenta dificultades a nivel de grupo, resaltando el sentido de pertenencia institucional. El sustento teórico de esta investigación se basa en la teoría de la Gestalt, El contenido está basado en; sentido de pertenencia, motivación, aceptación,

Presentación del programa

El programa de intervención grupal sobre el sentido de pertenencia, está dirigido al personal ambiente del Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz” ubicado en el municipio Los Guayos estado Carabobo, institución que forma jóvenes, para su desarrollo educativo. Se diseñó un programa de intervención grupal para el afianzamiento del sentido de pertenencia, de acuerdo a la información obtenida del proceso diagnóstico. Dicho programa se ejecutó a través de la aplicación de técnicas de dinámica de grupo y estrategias dirigidas al personal ambiente de la institución.

Sustento teórico del programa

El sustento teórico de esta investigación se basa en la teoría de la Gestalt. En este sentido, esta teoría fundamenta los contenidos a desarrollar en el programa

propuesto. Fritz Perls. Pensaba que la vida era una gran Gestalt, que ésta es algo que pertenece y se encuentra en la naturaleza, que siempre se encuentra en movimiento, y que el organismo tiene la capacidad de autorregularse obedeciendo a una Gestalt. Un proceso completo de una Gestalt se inicia con una necesidad, sigue con la toma de conciencia de ella (*awareness*), prosigue con una excitación, luego con el reposo, y finalmente con el surgimiento de una nueva necesidad.

El proceso se inicia con un desajuste interno en el organismo, para reconocer que es necesario ir hacia adentro, procesarlo, e identificarlo. Al reconocer se presenta una excitación que se procesa en emociones. Al incrementarse la necesidad, el organismo se mueve buscando cubrir la necesidad, después del contacto viene el reposo, y se da la pauta para una nueva *Gestalt*. En las etapas se pueden presentar bloqueos, superarlos es la finalidad de la terapia Gestalt.

Sólo se necesita ser consciente para cambiar -si se quiere- una conducta. Aceptar lo que uno es: no buscar ídolos, ni vivir a partir de los “deberías” externos. Ser responsable de los propios pensamientos, sentimientos, lenguaje y conductas.

Es de resaltar algunos de los postulados de esta teoría, pues, enfatiza el cómo suceden las cosas, el para qué más que en el porqué: ¿Cómo me siento?, ¿Cómo me siento en esta situación?, ¿Cómo me siento ahora?, ¿Para qué estoy haciendo esto?, ¿Para qué me sirve sentirme de este modo? También es importante el uso de la primera persona (yo siento, yo estoy, yo pienso), puesto que una de las fortalezas de la terapia Gestalt es, como se ha mencionado, el asumir la responsabilidad de

nuestros propios pensamientos, sentimientos y acciones: la persona no tiene que ocultarse usando un sujeto colectivo.

Justificación

De acuerdo a los resultados arrojados en el diagnóstico se justifica plenamente la aplicación del Programa de Intervención Grupal al personal ambiente del Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz” ubicada en el municipio Los Guayos, Urb. Piedras Negras, vía el Roble estado Carabobo con el propósito de afianzar el sentido de pertenencia. Asimismo, la propuesta es factible de aplicar desde el punto de vista social, educativo, técnico e institucional. la ejecución de este programa permite tomar conciencia del sentido de pertenencia institucional , así como también, determinar en un espacio de confianza y libre de prejuicios, los elementos que realmente le motivan a actuar. al lograr esto, pueden poner en práctica nuevas estrategias y generar cambios a nivel cognitivo, afectivo y conductual, para el logro de objetivos, mejorando su desempeño tanto en el aspecto personal como laboral.

A su vez el programa está orientado hacia los participantes, en el cual, desarrollaran un proceso de toma de consciencia en relación a su entorno laboral, sus estrategias de aceptación, su nivel de compromiso, su interés en relacionarse y en ocupar posiciones de poder, querer el trabajo tal cual sin pretextos, reconociendo al otro, Respondiendo de esta manera a necesidades presentes en el grupo, las cuales afectaban el desempeño de sus actividades, dentro y fuera de la organización.

Objetivos del programa de intervención

Objetivo general

Afianzar el sentido de pertenencia del personal ambiente del Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz”. Municipio Los Guayos estado Carabobo.

Objetivos específicos

- ✓ Lograr que el personal ambiente del Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz” pueda derribar las barreras impuestas por ellos mismos dentro de la organización.
- ✓ Identificar en el personal ambiente la capacidad de enfrentar situaciones que afecten el buen funcionamiento de la organización y cómo solucionar dicha problemática.
- ✓ Reflexionar sobre la importancia de la integración motivacional para afianzar el sentido de pertenencia en el personal ambiente de Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz”.

Contenidos del programa

A continuación, se mencionan los contenidos del programa de intervención grupal que bajo su estructura actuarán sobre la variable:

- Mi propia percepción. El aquí el ahora.
- Darse cuenta.
- Motivación laboral. El yo – tu.

Métodos y procedimientos de la aplicación del programa

Para la aplicación del programa de intervención grupal se utiliza el método deductivo, ya que en el proceso se busca llegar a las conclusiones a través de las proposiciones planteadas a los participantes, logrando de esta manera la obtención y recopilación de información durante el proceso. Bajo el mismo orden de ideas, y de acuerdo con Carvajal (2013), el método deductivo permite deducir conclusiones a partir de un conjunto de axiomas sustentados en un fundamento teórico y orientado por las necesidades del grupo.

Personal requerido y participantes

Para la elaboración de este taller se tomó en consideración la participación de los participantes, la facilitadora para dirigir el taller, el docente especialista el cual supervisó y apoyó, dando validez a la actividad, una persona encargada de grabar lo ocurrido en la actividad.

Recursos utilizados para la aplicación del programa

Para llevar a cabo el Programa se necesitó del talento humano, donde la investigadora por tener el perfil requerido sirvió como facilitadora del taller, se contó con la excelente colaboración del personal responsable de la institución y el personal ambiente. De igual forma, se ameritó de algún material como: Hojas blancas de papel bond, lápices, marcadores laptop, cornetas cojines cortinas, cinta plástica, cava, jarras, vasos, platos, comida, bebidas frías y bebidas calientes, servilletas cubiertos,

colador, en relación al recurso ambiental contamos con el espacio del liceo bolivariano Manuela Sáenz”, dicho espacio se limpio al inicio y luego al culminar la actividad.

Costos y financiamiento del programa

A continuación se presenta el presupuesto indicando los gastos y costo de lo utilizado para la realización del taller.

Cuadro 5

Recursos y costos

RECURSOS	COSTOS
HOJAS BLANCAS	3000 Bs.
PAPEL BONND	3000 Bs.
MARCADORES	7000 Bs.
LAPTOP	0 Bs.
CORNETAS	0 Bs.
COJINES	0 Bs.
CORTINAS	0 Bs.
TIRRO	6000 Bs.
CINTA PLASTICA	3500 Bs.
CAVA	0 Bs.
JARRA	3700 Bs.
VASOS	2500 Bs.
PLATOS	800 Bs.
COMIDA	50000 Bs.
BEBIDAS FRIAS	18000 Bs.
BEBIDAS CALIENTES	4000 Bs.
SERVILLETAS	800 Bs.
CUBIERTOS	500 Bs.
POSTRE FRIO	9000 Bs.
AGUA	350 Bs.
TOTAL	112.150 Bs.

Fuente: Mendoza, K. (2017)

Modelo para la evaluación de la efectividad del programa

Para la evaluación de la efectividad del programa se diseñó un instrumento tipo encuesta (Anexo I) para verificar si los contenidos y actividades desarrolladas durante el taller del Programa de Intervención, cuyo objetivo general planteado fue Afianzar el sentido de pertenencia en los trabajadores del personal ambiente del Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz”. Los Guayos Carabobo, dicho plan fue aplicado al personal ambiente, cuyos resultados fueron considerados por ellos como muy productivos, pues la mayoría se ubicó en la opción excelente, de las alternativas dadas Excelente, Buena y Mejorable.

Tiempo, etapas y programación de las actividades

Se programó las actividades para ejecutarlas en un taller de una sesión grupal, de ocho (06) horas de duración, iniciando la jornada a las 08:00 am, y culminando a las 02:00 pm, el día seleccionado fue el 01 de Octubre de 2017, esta sesión de trabajo fue planificada en 3 momentos o etapas. Se organizó de manera desglosada cada etapa del taller, es decir, inicio, desarrollo y el cierre. A continuación se presentan las tres etapas en tres planes de acción

Cuadro N° 6

Programación de actividades.

Objetivo general: Fomentar el sentido de pertenencia en los trabajadores del personal ambiente del Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz”. Los Guayos Carabobo.

Evolución del proceso	Objetivos específicos	contenido	técnicas	Evaluación	Tiempo	Recursos
Inicio	Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas, dentro de la organización	Mi propia percepción	Acentuar lo positivo	Participación Disposición Identificación	De 20 a 30min.	Humanos: Facilitador Materiales: no aplica
Desarrollo	Identificar en los participantes la capacidad de enfrentar situaciones que afecten el buen funcionamiento de la organización y la capacidad de solucionar dicha problemática.	Sentido de pertenencia	Muro de oportunidades	Participación Disposición	50 min.	Humanos: Facilitador Materiales: Hojas blancas, lápices, marcadores
Cierre	Reflexionar sobre las fortalezas y debilidades del grupo. Fomentando los recuerdos motivadores	Motivación laboral	¿Qué me aporta el grupo?	Participación Disposición	40 min.	Humanos: Facilitador. Materiales: Hojas blancas, lápices.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resumen del proceso de intervención

A continuación se presentan puntos relevantes y concluyentes en relación a la investigación y el programa de intervención. Entre ellos, se puede mencionar :la implementación del programa de intervención, la descripción y análisis del trabajo de facilitación, así como también las dificultades encontradas durante la aplicación del programa de intervención.

Descripción y evaluación de la implementación de la intervención

Ambiente físico

El proceso de intervención se realizó en las instalaciones del liceo nacional bolivariano “Manuela Sáenz”, en los Guayos, Estado Carabobo. En dicho lugar se contó con un espacio físico suficientemente amplio y privado, con ventilación, y buena iluminación, así como sábanas y alfombras colocadas en el piso y cojines para la comodidad de los participantes. Desde el inicio del taller a las 08:00 am hasta el cierre de la misma a la 02:00 pm, se contaba con hidratación (café, té, agua), refrigerios dulces y salados y el uso de los baños, los participantes tenían acceso durante los momentos de receso y almuerzo.

En el lugar específico de la intervención estaba previamente limpio y sin obstáculos solo cojines, las ventanas con cortinas limpias, mesas con manteles decorativos. Unas cornetas de menor tamaño que brindaban excelente música de ambientación al espacio.

Ambiente psicológico

Desde el inicio los participantes estaban ansiosos de participar, algunos intranquilos porque estaban dejando a un lado cosas para ellos importantes, pero estaban comprometidos con la actividad, demostraban interés en participar en la actividad, realizaban preguntas expresando ansias por saber lo que harían algunos de ellos se pusieron de acuerdo para asistir. De igual forma expresaron preocupación y otra alegría, porque acababa de pasar un proceso electoral y conversaban sobre el tema de la política.

Se puede resaltar que desde el principio del taller, los participantes se mostraron abiertos y en confianza, compartían sus vivencias espontáneamente con el facilitador y con los otros participantes. Así mismo llegaron a expresar las emociones que experimentaban (alegría, rabia, miedo y tristeza), así como la reflexiones que iban desarrollando en el transcurso de la ejecución de las técnicas. Finalmente expresaron interés en seguir desarrollando habilidades personales, explorando aspectos de su vida y aprendiendo cosas nuevas, así como también agradecimiento con el facilitador por la experiencia vivida.

Finalidad

El programa de intervención tuvo como propósito, fortalecer el sentido de pertenencia de los participantes, logrando reflexiones personales y grupales orientadas por el facilitador, que les permitiera mejorar su desempeño deportivo y su actuación en las diferentes áreas de sus vidas.

Cumplimiento del programa

El programa de intervención fue realizado bajo la modalidad de taller vivencial y ejecutado en una sola sesión, en la cual se recibieron a los participantes desde las 08:30 am, cuando se dispusieron a tomar café y agua, para proceder a iniciar el taller a las 08:50 am.

Y dando continuidad En la etapa de inicio, con un objetivo específico: Lograr que el personal ambiente del Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz” pueda derribar las barreras impuestas por ellos mismos dentro de la organización. El facilitador Se presenta al grupo, Da instrucciones a los participantes, Le indicara a cada participante que debe pensar en los atributos físicos, las cualidades personales que le agraden de sí mismo y una capacidad o pericia, Explicara que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. Los participantes, Atienden a las indicaciones, Identificaran las cualidades personales dentro de la organización, reconocerá sus atributos, Comentarán como se sienten al reconocer lo positivo de cada uno.

En la etapa de desarrollo, con el Objetivo específico de Identificar en el personal ambiente la capacidad de enfrentar situaciones que afecten el buen funcionamiento de la organización y cómo solucionar dicha problemática. El facilitador Atienden a las indicaciones. Identificaran las cualidades personales dentro de la organización, reconocerá sus atributos. Comentaran como se sienten al reconocer lo positivo de cada uno. Los participantes Atienden a las indicaciones. Identificaran las cualidades personales dentro de la organización, reconocerá sus atributos, Comentaran como se sienten al reconocer lo positivo de cada uno.

Etapa de cierre, Objetivo específico: Reflexionar sobre la importancia de la integración motivacional para afianzar el sentido de pertenencia en el personal ambiente de Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz”. El facilitador Dara las instrucciones, Dividir al grupo enumerándolos del 1 al 4, para formar cuatro grupos, luego cada grupo se coloca un nombre aceptado por todos los participantes. Pedirá que seleccionen 1 o 2 problemas que afecte a la organización. Propondrá soluciones para hacerle frente a dicho problema, ¿Qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Quiénes? Indicara que coloquen en el muro de oportunidades su trabajo. Los participantes Escucharan las instrucciones para luego cumplir con lo establecido. Se enumeran para luego elaborar un eslogan que los identifique como miembros de la organización. Seleccionan uno o dos problemas que afecta a la organización. Aportan soluciones para hacerle frente a dichos problemas, ¿Qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Quiénes? Expondrán su trabajo y compartirán su eslogan.

Finalmente la facilitadora expresa su agradecimiento a los asistentes a la actividad y los invita a colocarse en un lugar cómodo, para luego compartir un refrigerio preparado con mucho cariño para todos, son atendidos de forma muy agradable, para que ellos sigan sintiendo lo importantes que son como persona dentro de la organización. De este modo se da por culminado el taller.

Análisis del trabajo del facilitador

Fase de Planificación

Para esta fase, lógicamente, se basó en los resultados de la observación, de las entrevistas no estructuradas, pues estos resultados determinaron la necesidad de buscar medidas de solución al problema encontrado como lo es la falta de sentido de pertenencia en el personal ambiente del Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz” lo que dio origen a diseñar un programa de intervención a través de la aplicación de una intervención, en razón a ello se realizó un plan de acción, para ser llevado a ejecución, desglosado en tres etapas: Inicio, desarrollo y cierre. En este plan se detallan los objetivos que se persiguen, los contenidos a desarrollar, las técnicas, estrategias, tiempo, evaluación y recursos para cada objetivo y para cada etapa. Una vez plasmada la planificación tomando en consideración todos los aspectos técnicos y presupuestarios se pasó a la siguiente fase.

Se realizaban las comunicaciones y diligencias necesarias para reservar el espacio físico. Durante esta fase se procedió también a diseñar el programa de intervención, formulando los objetivos, seleccionando las técnicas y estipulando los

recursos que serían necesarios para la ejecución del programa. Seguido de esto se realizaron los presupuestos y compras para la adquisición de recursos (de ambientación, refrigerios, almuerzos y materiales de trabajo). El día anterior a la fecha de intervención se procedió a confirmar la asistencia de los participantes, a realizar la ambientación del espacio físico y preparar los materiales de trabajo en el lugar dispuesto para ello.

Fase de Desarrollo

Considerando los aspectos antes mencionados, y habiendo planificado la logística de la actividad se dispuso a realizar la intervención grupal bajo la modalidad de encuentro vivencial el día 01 de Agosto de 2017, entre las 8:00 am y 02:30 pm. Para ello se aplicaron las técnicas enmarcadas en el diseño del programa, orientadas al Afianzamiento del sentido de pertenencia institucional del personal ambiente del liceo bolivariano “Manuela Sáenz” De esta manera se buscaba dar respuesta a las necesidades presentes en el grupo, manteniendo las pautas del plan de acción y los manuales de facilitador

Fase de evaluación

De igual forma, la fase de evaluación tuvo gran importancia y se estuvo ejecutando en varias partes del proceso. Se realizó una medición previa a la intervención (pre test) con el objetivo de conocer como se manifestaba la variable en los participantes inicialmente. De manera similar, en el diseño de las técnicas del programa se establecieron puntos específicos para evaluar la evolución del proceso

individual y grupal a través de las respuestas que manifestaban los participantes. En ese punto la observación permitió apreciar signos y conductas producidos durante el proceso de intervención.

Seguido de esto y para finalizar la fase, se realizó una última medición posterior al programa de intervención para conocer de qué manera se había modificado el sentido de pertenecía

en los participantes del grupo, a través del programa de intervención. Cabe destacar que en esta fase para las mediciones de pre test y post test fueron utilizados los inventarios MLP, MPS y MAFI de Romero y Salom (1990).

Dificultades encontradas

Cabe destacar que la sesión de trabajo fue sumamente productiva, también es necesario resaltar los aspectos que pudieron dificultar o entorpecer el desarrollo del proceso dentro de lo esperado. La fecha pautada en un inicio no se logro debido a las elecciones para la fecha, las escuelas y liceos eran tomados por el plan república y los planteles fueron desalojaron antes de tiempo, algunas personas aprovecharon los días de descanso y estaban muy ocupados para disponer el tiempo y poder asistir al taller.

Impresión de los participantes

Se pudo observar que los participantes que asistieron mostraron total disposición para la realización de las actividades, reportando satisfacción con respecto al tema a tratar, por la atención recibida, las condiciones ambientales del espacio físico, muy

agradados por el refrigerio y almuerzo, enriquecimiento a nivel personal por el proceso experimentado, así como agradecimiento y felicitaciones al facilitador por la vivencia brindada.

Análisis de los procesos del grupo

De acuerdo con el modelo de desarrollo de los grupos planteado por Worchel, Countant-Sassic y Grossman (1992), cada grupo pasa por una serie de etapas que responden a los procesos que atraviesan sus integrantes dentro del mismo, estas etapas son: la fase de descontento, acontecimiento desencadenante, identificación grupal, productividad grupal, individuación, y declive. Al realizar un análisis de los procesos que atraviesan los participantes del programa de intervención actualmente como grupo, podemos identificar que se encuentran principalmente en una etapa de individuación, ya que de acuerdo a los autores antes mencionados, en esta etapa el grupo no se centra en su productividad y se inclina a la formación de subgrupos basados en intereses personales, más no grupales.

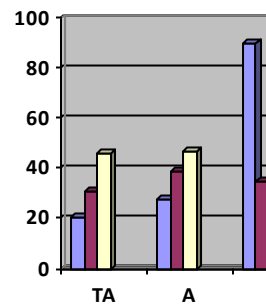
Dando respuesta a estas consideraciones, el programa de intervención al estar orientado surgieron estrategias dirigidas a la mejora de funciones propias de la etapa de productividad grupal, orientando al grupo a centrarse en el logro de objetivos de beneficio grupal, los cuales en el contexto de su disciplina están relacionados con los entrenamientos y competencias.

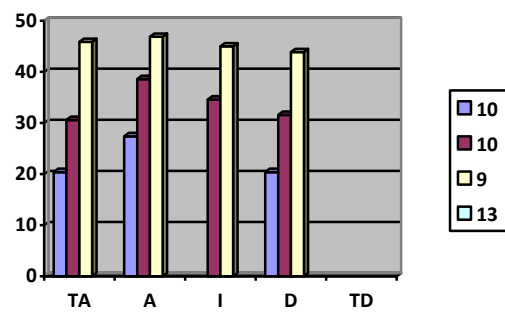
Efectos de la intervención

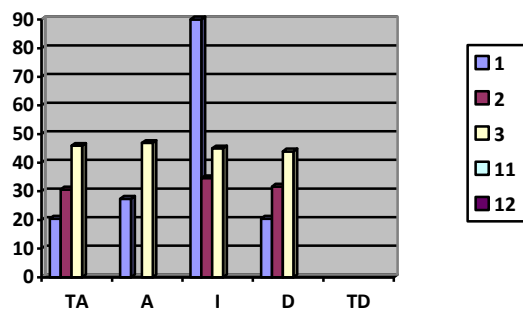
Dentro de este orden de ideas, corresponde profundizar los elementos resultantes de la aplicación del programa de intervención grupal. Esto nos lleva a realizar un análisis detallado de los efectos del programa, los resultados del mismo, así como sus respectivas implicaciones en los sujetos participantes a nivel cognitivo, afectivo y conductual.

De la misma manera para el análisis de estos datos tanto en el pretest como el posttest

SATISFACCION LABORAL		ALTERNATIVAS				
DIMENCION		TA	A	I	D	TD
4	Identifica de manera agradable su condición de personal ambiente de la institución		X			
5	Se siente satisfecha de su actividad laboral		X			
9	Considera importante la planificación de programas, planes, talleres para mejorar problemáticas en la organización.	X				
10	Contribuirá para que los objetivos y metas de la institución se cumplan	X				
13	Si recibe talleres los pondrá en práctica para su crecimiento personal y profesional			X		





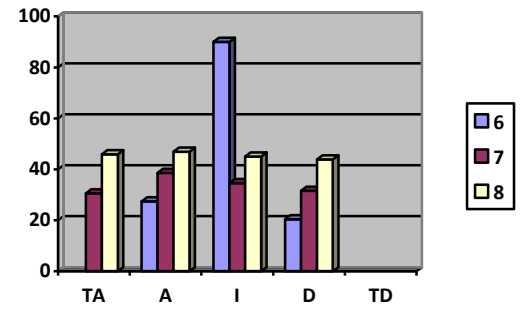


MOTIVACION AL LOGRO		ALTERNATIVAS				
DIMENCION		TA	A	I	D	TD
L						

2									
3									
1		MOTIVACION AL TRABAJO			ALTERNATIVAS				
2		DIMENSION			TA	A	I	D	TD
	1.)	Se siente motivada para realizar su trabajo en la organización a la cual pertenece		X					
	2	Asume la responsabilidad de sus deberes con iniciativa y disposición no por cumplir órdenes		X					
	3	Cree controlar sus emociones de ira o soberbia ante sus demás compañeros y		X					

INCENTIVOS		ALTERNATIVAS				
DIMENSION		TA	A	I	D	TD
6	Le gustaría recibir recompensas o reconocimientos por su desempeño laboral		X			
	estudiantes					
11	Siente que puede existir integración y armonía entre los integrantes del grupo		X			
12.	cuidará y mantendrá los bienes de la institución escolar		X			

7	La experiencia vivida a diario te afecta tu entorno laboral				X	
8	Su participación es tomada en cuenta para identificar las necesidades del plantel.				X	



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, R. y J. Rivas (1999). Técnicas de Documentación e Investigación II. Caracas: Publicaciones de la Universidad Nacional Abierta. Caracas, Venezuela.
- Alexei, C (2005). La ética profesional. Una exigencia en la formación del profesorado general integral dentro del contexto de la escuela cubana actual, Cuba: Granma.
- Álvarez, M. y Bisquerra, R. (1996). Manual de Orientación y tutoría. Ed. Praxis. Barcelona
- Álvarez, W (2008). La Naturaleza de la Investigación. Editorial BIOSFERA. Caracas, Venezuela.
- Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. Editorial Netbiblo. España.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración. 8va. ed. Editorial Episteme. Caracas.
- Balestrini, M (2002). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Ediluz. Maracaibo, Venezuela.
- Bavaresco, A. (2006) Proceso metodológico en la investigación (Cómo hacer un Diseño de Investigación). Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Builes Vásquez, A. y otros (2011). Estrategias gerenciales para fortalecer el sentido de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Santa Sofía, Dosquebradas. <http://hdl.handle.net/10839/217> [Consulta: 18 may 2013].
- Brigas, H. (2012). Psicología una ciencia con sentido humano. México. Esfinge
- Castillo, A. (2008) Sentido de pertenencia. <http://unavidafeliz.cosentido-de-pertenencia> [Consulta: 25 may 2013].
- Curcio C. (2002). Investigación cuantitativa. Una perspectiva epistemológica y metodológica. Colombia. Editorial Kinesis.
- Chiavenato I. (2004). Administración de Recursos Humanos. Santiago de Chile. Mc Graw - Hill. 8ª edición

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*. 8ª Edición. Edit. McGraw-Hill/Interamericana. Colombia.
- CEPAL (2007). *Un sistema de indicadores para el seguimiento de la cohesión social en América Latina*. LC/G.2362, Naciones Unidas. Impreso en Santiago de Chile.
- Clarke, M. (2009). "The Ethico-politics of Teacher Identity." *Educational Philosophy and Theory*, 41(2): pp. 185-200.
- Collins, J. y J. Porras. (2004). *Construir la visión de su empresa*. En: *Gestión del Cambio*. Colección Harvard Business Review. Buenos Aires. Ed. Deusto.
- Dussel, I. y M. Southwell (2006) "De quien y para quien es la escuela" – Revista "El monitor de la educación" – Publicación del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de la Nación – (Los dossiers 2004-2007 –Página 236).
- Ferrer, M. (2007). *Diccionario Básico del proceso investigativo*. Ediciones CIAR. Caracas, Venezuela.
- Forero, C. y otros (2008). *Motivación, liderazgo y sentido de pertenencia*. Clima organizacional Flores La Valvanera Ltda. <http://hdl.handle.net/10185/13329> [Consulta: 18 may 2013].
- Frese, M. (2001). Personal initiative (PI): The theoretical concept and empirical findings. En M. Erez, U. Kleinbeck y H. Thierry (Eds.): *Work motivation in the context of a global economy* (pp. 99-110). Mahwah: Erlbaum
- Fuentes A., E. (2008). *Clima laboral en educación*. <http://psicoeducacion.bligoo.com/content/view/310770> [Consulta: 27 may 2013].
- Galicia Sánchez, S. (2005). *Introducción al estudio del Conocimiento Científico*. Editorial Plaza y Valdez. México.
- Gil, M. y Giner, F. (2007). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa: conceptos e instrumentos*. ESIC Editorial. Madrid, España.
- Gómez, M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Bayas. Córdoba: Brujas. Argentina.

- Goncalvez, A. (2000). Fundamentos el Clima Organizacional. Editorial Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Harris, J. (1995). Administración de recursos humanos. Conceptos de conducta interpersonal y casos. Editorial Limusa. México.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill Companies, Inc. DF. México.
- Hunter, L. y Leahey, E. (2008). Collaborative Research in Sociology: Trends and Contributing Factors. American Sociologist, 39: 290–306.
- Hurtado, J. (2000). El Proyecto de Investigación. Editorial Quirón. Bogotá Colombia.
- Labrador y Otros, (2002). Metodología. Editorial Once. Caracas.
- Lehmann, C. (2010). El sentido de pertenencia como catalizador de una educación de calidad. Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile.
- Martínez, P. (2002). La orientación psicopedagógica: modelos y estrategias de intervención. Ed. EOS. Madrid.
- Méndez Á., C. (2006). Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Colección Lecciones de Administración. Universidad del Rosario. Colombia.
- Montaño Navia, M. (2010). Ocho puntos para generar sentido de pertenencia en las empresas públicas.
<http://bdigital.uao.edu.co/bitstream/10614/952/2/TCS0098A.pdf> [Consulta: 28 jun 2013].
- Murillo Tordecilla, F. (2007). Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. Colección Confluencias. Ed. Convenio Andrés Bello,
- Pirela de F., L. (2008). Liderazgo transformador y cultura organizacional en Instituciones de educación básica.
http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=256 [Consulta: 18 may 2013].
- Puig R., J. y Martín G., X. (2007). Competencia en autonomía e iniciativa personal. Alianza Editorial S. A. Madrid, España.
- Ramírez, T (1999) Cómo hacer un proyecto de investigación. Editorial PANAPO, Caracas, Venezuela.

- Rodríguez, M. (1988). Motivación al trabajo. Manual Moderno Edit., México.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Ed. Pearson Educación, México.
- Sabino, C. (2011). Metodología de la investigación. CEDICE. Editorial PANAPO de Venezuela. Caracas.
- Sanz Oro, R. (2007). Orientación psicopedagógica y calidad educativa. Ed. Pirámide. Madrid.
- Serna Gómez., H. (2003). Gerencia Estratégica: teoría y metodología. 8ª Ed. 3R editores, Bogotá.
- Soria M., Víctor. (1990). Relaciones Humanas. Editorial Limusa. México.
- Tamayo, F. (1.999).- El Proceso de Investigación Científica. Editorial Limusa. México.
- Tamayo, T. (2001). El Proceso de Investigación Científica. Editorial Limusa. S.A. Quinta edición. México.
- UPEL (2003). Manual de Tesis de Grado y Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Libertador. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Vega Perneth, M. A. (2009) Sentido de pertenencia educativo: eje principal para la calidad. Conferencia Iberoamericana de Ministros de Educación.

ANEXOS

Anexo A

Entrevista al directivo

Preguntas	Conductas	Procesos	Foco
¿Existe diferencias por los turnos de la mañana y tarde?			
¿Hay motivación a la hora de realizar los trabajos?			
¿Por qué se dan las inasistencias?			
¿Se están desapareciendo artículos de la institución?			
¿Percibe que la labor realizada por el personal ambiente es eficiente?			
El grupo del personal ambiente se identifica con los objetivos y metas de la institución educativa?			

Anexo B

Guía de observación por parte de la investigadora

Técnica	Conductas	Procesos	Foco
Observación participante	Se molestan al buscar las llaves y no encontrarlas en el lugar o rápido.		
	Dicen que no dejarán a las hembras entrar al baño porque todo lo dejan sucio		
	Conductas de alteración a la hora de realizar su trabajo		
	No toman el trabajo en serio, lo hacen solo por cumplir un horario		
	No quieren que los estudiantes utilicen los baños para ellas no tener tanto trabajo, se les olvida que son seres humanos los que están en la institución.		
	Mucho descanso, poca actividad laboral. El tiempo dedicado a la faena, lo quieren hacer rapidito para salir pronto del plantel		

Anexo C

Guía de entrevista al personal ambiente

Preguntas	Conductas	Procesos	Focos
¿Cómo es la relación del grupo de trabajo?			
¿Se prestan ayuda mutua en las labores de limpieza y mantenimiento del plantel?			
¿Creen que están haciendo de manera excelente su trabajo?			
¿Se sienten a gusto en su lugar de trabajo?			
¿Les gustaría trabajar de manera armónica?			

Anexo D



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



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA EL AFIANZAMIENTO
DEL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL
AMBIENTE DEL LICEO “MANUELA SÁENZ”**

**Autora: Mendoza Karelys
Bárbula, julio de 2017**

Instrucciones

1. Lea cuidadosamente cada enunciado.
2. Responda de conformidad a lo que usted considere se ajuste mejor a la realidad.
3. Marque con una equis (x) la alternativa que mejor exprese su opinión, tomando en cuenta la siguiente escala: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (A), Indeciso (I), En desacuerdo (D), Totalmente en desacuerdo (TD).
4. No deje ninguna pregunta sin responder.
5. Si tiene alguna duda consulte con el investigador.

Cuestionario para el personal ambiente

Escala de medición de actitudes

VARIABLE: SENTIDO DE PERTENENCIA		Alternativas				
Dimensión: Compromiso		TA	A	I	D	TD
1	Se siente motivada para realizar su trabajo en la organización a la cual pertenece	()	()	()	()	()
2	Asume la responsabilidad de sus deberes con iniciativa y disposición no por cumplir órdenes	()	()	()	()	()
3	Cree controlar sus emociones de ira o soberbia ante sus demás compañeros y estudiantes	()	()	()	()	()
4	Identifica de manera agradable su condición de personal ambiente de la institución	()	()	()	()	()
Dimensión: Desempeño laboral		TA	A	I	D	TD
5	Se siente satisfecha de su actividad laboral	()	()	()	()	()
6	Le gustaría recibir recompensas o reconocimientos por su desempeño laboral	()	()	()	()	()
7	La experiencia vivida en el taller cambió su manera de pensar y actuar frente a su sentido de pertenencia	()	()	()	()	()
VARIABLE: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN		TA	A	I	D	TD
Dimensión: Desarrollo del plan						
8	Su participación fue tomada en cuenta para identificar las necesidades del plantel en esta investigación	()	()	()	()	()
9	Considera importante la planificación de programas, planes, talleres para mejorar problemáticas en la organización escolar	()	()	()	()	()
10	Contribuirá para que los objetivos y metas de la institución se cumplan	()	()	()	()	()
11	Siente que puede existir integración y armonía entre los integrantes del grupo	()	()	()	()	()
12	De ahora en adelante cuidará y mantendrá los bienes de la institución escolar	()	()	()	()	()
13	Los temas y actividades desarrolladas en el Programa de Intervención los pondrá en práctica para su crecimiento personal y profesional	()	()	()	()	()

Anexo E



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



Instructivo para la Validación del Instrumento

De la información que se presenta en el cuestionario, realice una descripción de la redacción y pertinencia de cada ítem. Las observaciones o sugerencias que considere pertinentes serán de gran ayuda para la realización del trabajo de investigación.

Gracias por su valiosa colaboración

Datos del experto/a

Apellidos y Nombres: _____

C.I. _____

Título que posee: _____

Especialidad de Postgrado: _____

Institución donde labora: _____

Cargo que desempeña: _____

Firma: _____

Instrucciones

Lea detenidamente cada uno de los enunciados y categorías de respuestas a cada ítem.

Utilice estos formatos para marcar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta marcando con una (X) en el espacio correspondiente según las siguientes escalas:

Escala 1

P= Pertinencia
 C= Claridad
 A= Ambiguo
 R= Reformular
 E= Eliminar

Escala 2

1- Excelente (E)
 2- Bueno (B)
 3- Regular (R)
 4- Deficiente (D)

Si desea plantear alguna sugerencia para mejorar los instrumentos, utilice el espacio correspondiente:

Gracias por su colaboración

Hoja de registro de validación del instrumento dirigido al personal ambiente

Ítems	Criterio					Observaciones
	P	C	A	R	E	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						

P= Pertinencia
 C= Claridad
 A= Ambiguo
 R= Reformular
 E= Eliminar

Nombre del validador: _____

Especialidad: _____

Firma

Anexo F

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

Objetivo general: Fomentar el sentido de pertenencia en los trabajadores del personal ambiente del Liceo Bolivariano “Manuela Sáenz”. Los Guayos Carabobo.

EVOLUCIÓN DEL PROCESO (ETAPAS)	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	TÉCNICAS	EVALUACIÓN	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas, dentro de la organización	Mi propia percepción.	Acentuar lo positivo	Participación. Disposición. Identificarse.	De 20 a 30min	Humanos: Facilitador Materiales: No aplica
DESARROLLO	Identificar en los participantes la capacidad de enfrentar situaciones que afecten el buen funcionamiento de la organización y la capacidad de solucionar dicha problemática.	Sentido de pertenencia.	Muro de oportunidades	Participación Disposición .	45 min	Humanos: Facilitador Materiales: Hojas blancas, lápices, marcadores.
CIERE	Reflexionar sobre las fortalezas y debilidades del grupo. Fomentando los recuerdos motivadores	Motivación laboral	¿Qué me aporta el grupo?	Participación Disposición.	35min aproximados	Humanos: Facilitador Materiales: papel y bolígrafo

Objetivo: Identificar en los participantes la capacidad de enfrentar situaciones que afecten el buen funcionamiento de la organización y la capacidad de solucionar dicha problemática.	
Nombre de la Técnica: Muro de Oportunidades.	
Origen /Autor:	Mérida Santos 2015.
Contenido:	Darse cuenta.
Descripción:	Identificar posibles situaciones de conflicto y aportar soluciones a nivel organizacional. Descubrir el muro de oportunidades
Nivel de Grupo	Desarrollo.
Tamaño del Grupo	16 personas
Edades	23 a 65 años

Dirigido a:	Personal de ambiente del liceo Manuela Saenz
Tiempo:	45 min.
Actividades	
Facilitador	Participante
Objetivo: Integrar a las personas puedan derribar las barreras implacables por ellas se debe para esto go les permite tener un buen concepto propio, para un mejor desenvolvimiento en el trabajo diario.	
Nombre de la Técnica: acentuar lo positivo	
Origen/Autor: Diseñó el grupo enumerándolos del 1 al 4, para formar cuatro grupos, luego cada grupo se coloca un nombre aceptado por todos los participantes.	Signum Fidei -Se enumeran para luego elaborar un eslogan que loos identifique como miembros de la organización. El aquí y el ahora
Descripción:	En parejas intercambiar o compartir cualidades personales
Nivel de Grupo: Desarrollo	-Seleccionan uno o dos problemas que afecta a la organización.
Tamaño del Grupo: Pedir que seleccionen 1 o 2 problemas que afecte a la organización. -Propondrá soluciones para hacerle frente a dicho problema, ¿Qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Quiénes? -Indicara que coloquen en el muro de oportunidades su trabajo.	-Aportan soluciones para hacerle frente a dichos problemas, ¿Qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Quiénes? -Expondrán su trabajo y compartirán sus eslogan.
Recursos: Humanos: Facilitador Materiales: Hojas blancas, lápices, marcadores.	
Riesgo:	Falta de observación para reconocer los problemas de la organización.
Procesamiento:	¿Qué piensas a cerca de identificar problemas y aportar soluciones a nivel organizacional? ¿Cómo te sentiste?
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Participación, disposición. Identificación del problema y aporte de soluciones.

Edades	De 23 a 65 años
Dirigido a:	Personal de ambiente del liceo “Manuela Sáenz”
Tiempo:	20 a 30 minutos
Actividades	
Facilitador Da instrucciones a los participante Le indicara a cada participante que debe pensar en los atributos físicos, las cualidades personales que le agraden de sí mismo y una capacidad o pericia. Explicara que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos	Participante Atienden a las indicaciones. Identificaran las cualidades personales dentro de la organización, reconocerá sus atributos. Comentaran como se sienten al reconocer lo positivo de cada uno.
Recursos: Humanos: Facilitador Materiales: No aplica.	
Riesgo:	Que no logren identificar atributos físicos, cualidades y capacidades
Procesamiento:	¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio? ¿Cómo consideran el ejercicio? ¿De que se dieron cuenta?
Evaluación (Afektiva-Aprendizaje)	Participación , disposición De parte de la vivencia, experiencia en el ejercicio.

