

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
Comisión de Estudios de Postgrado
Área de Psicología
Dinámica de Grupos



**INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA COHESIÓN EN UN GRUPO DE
ESTUDIANTES DE ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO
Y ORIENTACIÓN, U.C.V.**

Trabajo Especial de Grado presentado para optar al
Título de Especialista en Dinámica de Grupos

Tutora: Sixta Contreras

Autora: Nereida Brito de Jansen
C.I.: 4.278.657

Caracas, Julio de 2022

A mi Nere
Te amo completa y
profundamente

A mis Hernán
Gracias por acompañarme y estar siempre para mí,
por los siglos de los siglos.
Los amo

A ti, mi amada
Iris Karirubana
Por siempre mi Gran Maestra

AGRADECIMIENTOS

- Ψ A la luz de Dios-Espíritu-Fuente-Origen, por descender sobre mí, para estar siempre sostenida y acompañada por mis Guías, Ángeles, Maestros y Seres Queridos envueltos en luz.
- Ψ A la Ilustre Universidad Central de Venezuela, mi amada “casa que vence la sombra”, por mantener sus puertas abiertas para mí en este continuo caminar de descubrimiento y aceptación de mi propia sombra.
- Ψ A las docentes de la Especialización de Dinámica de Grupos, Claudia Mir, Gloria Cárdenas y Sixta Contreras, que con gran disposición y vocación nos brindaron conocimientos y orientaciones para adentrarnos en el mundo de la Dinámica de Grupos.
- Ψ A la Profa. Claudia Mir, quien siempre estuvo allí ante los momentos de dudas para brindarme su apoyo, ayuda y dar “siempre una respuesta con amabilidad y respeto”.
- Ψ Especial agradecimiento para Sixta Contreras, mi excelente tutora, por su calidad humana y profesional, quien con gran compromiso y responsabilidad asumió el rol de acompañarme y conducirme en este trabajo, apuntando siempre a elevados niveles de excelencia académica. Mil gracias por comprender mi “tempo”, apoyarme en el fluir y empoderarme cuando los avatares de la vida me llevaron a flaquear. Mil gracias Maestra por contribuir con mi formación, no solo académica sino para la vida.
- Ψ Al Servicio de Asesoramiento Psicológico (SAP), Escuela de Psicología, U.C.V., por prestar sus espacios para la realización del taller de este programa de intervención.
- Ψ A los estudiantes del 7mo. semestre de la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación, cohorte 2018-2, grupo foco de esta investigación. Especialmente a: Andrea, Andreína, Angelica, Carlos, Cemir, Francisco, Gonzalo, Mayra, Mario, Natalia y Norvelin, por su disposición y participación en el programa de intervención.
- Ψ A Herminia Sibila, Ángel Arias, José Tovar y Alejandro López, por su apoyo desinteresado en las actividades de asistencia y filmación durante los dos días de taller.
- Ψ A mi grupo de clases: Fátima Ascencao, María José Colmenares, Romain De Berardinis, Mildred Girón, Yolanda Osal, Fernando Payares, Diego Solórzano y Humberlys Urdaneta. Gracias eternas, estarán por siempre formando parte de mis recuerdos de grandes y únicos momentos de aprendizaje.
- Ψ A mis antes compañero(a)s de clases y ahora amigo(a)s, por el gran apoyo que me brindaron siempre y particularmente durante la realización de este trabajo, desde su diagnóstico hasta su aplicación: Diego, Romain, María José, Fer y Yola.
- Ψ A mis amistades incondicionales: mi hermanamiga Yara Colmenares, mi gran colega Gustavo Medina y mi Padrecito Roner Graterol. Por su valioso apoyo y acompañamiento durante toda esta formación académica.
- Ψ A mi eterna profe y amiga Flor María, lejos físicamente pero muy cerca de mi corazón. La ayuda desde los mundos sutiles fue determinante en el avance de este trabajo.
- Ψ A Jacke, Héctor Enrrique, Herly, Hendry y Efrén, familia es familia para estar allí, sobre todo cuando hay compromisos que forman parte de nuestros sueños y en un momento crucial amenazan con derrumbarse.
- Ψ A mis grandes bendiciones, mis Hernán, por siempre acompañarme y fortalecerme en mis sueños, por más irracionales que parezcan.
- Ψ Con el permiso de la formalidad académica: **GRACIAS A LA VIDA.**

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
Contexto Organizacional	12
Descripción del grupo	13
Diagnóstico	14
Fuentes de información consultadas	14
Métodos de recolección de datos	14
Síntesis de la información recabada	15
Análisis de la información recabada para el diagnóstico	27
Formulación del problema de investigación	31
Objetivos de la investigación	32
Objetivo general	32
Objetivos específicos	32
Justificación de la investigación	32
CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA	34
Antecedentes	34
Marco Teórico o Referencial	44
Dinámica de grupos	44
Grupo	45
Etapas del grupo según Schütz	46
Cohesión	50
Interacción	53
Comunicación funcional	54
Integración	60
Psicoterapia Gestalt	61
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	66
Tipo de investigación	66
Diseño de evaluación	66
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
Tipo de análisis	68
CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	69

Variable dependiente: Cohesión	69
Variable independiente	72
Descripción	72
Propósito del programa de intervención	72
Objetivos del programa de intervención	73
Factibilidad	73
Justificación del programa de intervención	74
Plan de sesión	74
CAPÍTULO V: RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN	92
Resumen del proceso de intervención	92
Cumplimiento del programa de intervención	93
Con relación a los objetivos y estrategias	93
Con relación a los recursos	138
Con relación al desarrollo de las sesiones	139
Con relación a las habilidades de la facilitadora	143
Con relación a las fases del grupo según Schütz	147
Con relación al procesamiento gestáltico de las intervenciones	149
Con relación a la evaluación del programa y de la facilitadora realizada por los asistentes	152
Dificultades o limitaciones encontradas durante la aplicación del programa	155
Efectos del programa de intervención	158
Presentación de los resultados	158
Análisis y discusión de resultados	175
CAPITULO VI: CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	184
Conclusiones	184
Limitaciones	186
Recomendaciones	187
REFERENCIAS	189
ANEXOS	193
Anexo 1. Cuestionario para el diagnóstico inicial	194
Anexo 2. Guía de observación de los indicadores de cambio – Sesión I	195
Subdimensión Comunicación funcional	
Anexo 3. Guía de observación de los indicadores de cambio – Sesión II	197
Subdimensión Integración	
Anexo 4. Formato de Evaluación del Taller	199
Anexo 5. Manual del facilitador Comunicación funcional	200
Anexo 6. Manual del facilitador Integración	213

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág.
Tabla 1: Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 1 del cuestionario: ¿Cómo percibes al grupo al momento de desarrollar una actividad colectiva? Especifica	17
Tabla 2: Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 2 del cuestionario: ¿Durante la ejecución de una actividad grupal ¿Qué características tuyas favorecen su desarrollo y cuáles lo limitan? Especifica.	19
Tabla 3: Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 3 del cuestionario: Describe las relaciones interpersonales en tu grupo de clases.	20
Tabla 4: Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 4 del cuestionario: ¿Qué características tuyas favorecen el desarrollo de tu grupo de clases?	22
Tabla 5: Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 5 del cuestionario: Durante la ejecución de una actividad grupal ¿Qué características tuyas limitan el desarrollo de tu grupo de clases?	23
Tabla 6: Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 6 del cuestionario: ¿Qué aspectos te gustaría cambiar de tu grupo de clases que puedan contribuir al crecimiento del mismo? Jerarquice y explique su respuesta.	24
Tabla 7: Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 7 del cuestionario: Describa aquellas características de su grupo que contribuyen al desempeño académico.	25
Tabla 8: Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 8 del cuestionario: Describa aquellas características de su grupo que limitan el desempeño académico. Jerarquícelas.	25
Tabla 9: Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 9 del cuestionario: De dictarse un taller de desarrollo personal y grupal ¿Cuáles temas te gustaría que se incluyeran para favorecer el desarrollo de tu persona y del grupo?	26
Tabla 10: Focalización de las variables.	28
Tabla 11. Patrones de Comunicación Funcional: Eliminaciones.	58
Tabla 12. Patrones de Comunicación Funcional: Distorsiones.	59
Tabla 13. Patrones de Comunicación Funcional: Generalizaciones.	60
Tabla 14. Mapa de la variable: Cohesión. Dimensión: Interacción. Subdimensión: Comunicación funcional	70

Tabla 15. Mapa de la variable: Cohesión. Dimensión: Interacción. Subdimensión: Integración.	71
Tabla 16. Plan de Sesión. Sesión I. Subdimensión Comunicación Funcional	75
Tabla 17. Plan de Sesión. Sesión II. Subdimensión Integración	84
Tabla 18. Evaluación del taller y de la facilitadora por los asistentes	154
Tabla 19: Porcentaje de Acuerdo entre observadores. Indicadores de cambio para la subdimensión Comunicación Funcional, dimensión Interacción, variable Cohesión. (Pretest-Postest).	161
Tabla 20: Porcentaje de acuerdo entre observadores. Indicadores de cambio para la subdimensión Integración, dimensión Interacción, variable Cohesión. (Pretest-Postest).	162
Tabla 21: Indicadores de cambio para la subdimensión Comunicación Funcional, dimensión Interacción, variable Cohesión. (Observador B: Pretest-Postest).	165
Tabla 22: Indicadores de cambio para la subdimensión Integración, dimensión Interacción, variable Cohesión (Observador B: Pretest-Postest).	174
Figura 1. Variables susceptibles a intervención considerando solo preguntas de valencia negativa del cuestionario escrito	29
Figura 2. Evaluación del taller y de la facilitadora por los asistentes.	155
Figura 3. Frecuencia, diferencia entre pretest y postest y variación porcentual, de los indicadores de cambio de la subdimensión Comunicación Funcional.	167
Figura 4. Frecuencias, diferencia entre pretest y postest y variación porcentual, de los indicadores de cambio de la subdimensión Integración.	172



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
 Comisión de Estudios de Postgrado
 Área de Psicología
 Dinámica de Grupos



INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA COHESIÓN EN UN GRUPO DE ESTUDIANTES DE ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO Y ORIENTACIÓN, U.C.V.

Trabajo Especial de Grado presentado para optar al
 Título de Especialista en Dinámica de Grupos

Tutora: Sixta Contreras

Autora: Nereida Brito de Jansen

Fecha: Caracas, julio 2022

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general el determinar la efectividad de un programa de intervención, basado en el enfoque de Shaw (1994), sobre cohesión para el grupo de estudiantes del 7mo. semestre de Asesoramiento Psicológico y Orientación, Escuela de Psicología, U.C.V. El diagnóstico realizado a través de la entrevista al informante clave y de cuestionarios aplicados a los estudiantes, determinó como variable la cohesión, entendida como el grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo, considerando como dimensión la interacción (Shaw, 1994) y como subdimensiones comunicación funcional (Satir, 1980) e integración (Hurtado de Barrera, 2006). Las estrategias del programa se formularon desde una visión teórica, práctica y vivencial, partiendo de las técnicas y métodos de la dinámica de grupos. El procesamiento de las estrategias fue bajo el enfoque de la Psicoterapia Gestalt. Tuvo una duración de 16 horas. Se estableció la medición de la variable dependiente a partir de la observación sistemática y no participante de indicadores comportamentales de cada subdimensión. Esta investigación constituye un experimento de campo, con diseño cuasi-experimental de pretest y posttest con indicadores de cambio para ambas subdimensiones, analizadas cuanti-cualitativamente. Se observó incremento en siete de los indicadores de cambio con relación a su estado anterior a la intervención, concluyéndose la efectividad de la aplicación del programa.

Palabras clave: Dinámica de grupos, grupo, estudiantes universitarios, cohesión, interacción, comunicación funcional, integración, Gestalt.

INTRODUCCIÓN

La dinámica de grupos definida como el conjunto de fuerzas que interactúan en los grupos una vez que se organizan para el logro de sus objetivos, incluye tanto el proceso grupal como los roles de sus miembros.

En esta línea, de acuerdo a lo planteado por Kurt Lewin (1940, c.p. Fernández, 2000), la conducta individual es producto de la relación dinámica que el individuo sostiene básicamente con el grupo; a su vez, el comportamiento del grupo responde al conjunto de las interacciones que se producen entre sus elementos, lo cual lo hace permanecer juntos o los separa. Entendiendo la cohesión como “el grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo” (Shaw, 1994, p. 226), se puede derivar que ella constituye uno de los procesos más importantes de un grupo puesto que, de manera directa, condiciona la calidad y cantidad de las interacciones entre sus miembros, su satisfacción personal, la productividad grupal y el afán de alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Entonces, considerando que también la dinámica de grupos, es representada como una experiencia de aprendizaje donde los individuos, desde su darse cuenta promovido por la interacción con el resto de los miembros del grupo, puede llegar a adquirir nuevas conductas, conocimientos, habilidades y capacidades, es posible bajo esta perspectiva realizar trabajos con grupos para fortalecer los procesos grupales tales como la cohesión.

Y justamente es allí hacia donde se enfocó el presente programa de intervención, el cual luego de un proceso de detección de necesidades llevado a cabo

en un grupo de diez y seis (16) estudiantes de Asesoramiento Psicológico y Orientación, de la Escuela de Psicología, de la Universidad Central de Venezuela (U.C.V.), se logró evidenciar la necesidad de intervenir la variable cohesión en su dimensión interacción y subdimensiones comunicación funcional e integración.

En este orden de ideas, se desarrolló un programa de intervención enmarcado en los lineamientos de la dinámica de grupos, basado en la perspectiva teórica de Shaw (1994) para la variable a intervenir, la cohesión, constituido por estrategias teóricas-prácticas-vivenciales y con la Psicoterapia Gestalt como enfoque psicológico para el procesamiento de las actividades, logrando el objetivo de determinar la efectividad de la aplicación de dicho programa en el grupo de estudiantes antes mencionado.

El presente trabajo está estructurado de la siguiente manera: en un primer capítulo, el Planteamiento del Problema integrado por el contexto organizacional; la descripción del grupo foco; el diagnóstico, en donde se especifican las fuentes de información consultadas, el instrumento y las fuentes de información consultadas, la síntesis y análisis de la información recabada y la formulación del problema a través de la pregunta de investigación; los objetivos y la justificación de la investigación.

Se prosigue con el Capítulo II, Marco de Referencia, que incluye los antecedentes y el marco teórico o referencial relativos a la dinámica de grupos, grupos, etapas de su desarrollo, la variable cohesión, la dimensión interacción y sus subdimensiones comunicación funcional e integración, cerrando con el enfoque de la Psicoterapia Gestalt.

El siguiente apartado, corresponde al Capítulo III Marco Metodológico el cual contempla el tipo de investigación y el diseño de evaluación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos usados para medir la variable dependiente y los tipos de análisis a ser empleados. Se continúa con el Capítulo IV Propuesta de investigación donde se describen la variable dependiente, mapa de variables, la variable independiente, y en esta última se detalla la descripción, el propósito, factibilidad, justificación y el objetivo general y específicos del programa de intervención y plan de sesión.

Se incorpora el Capítulo V, Resultados de la Intervención que contiene: resumen del proceso de intervención, efectos del programa de intervención, presentación de los resultados, discusión y análisis de los resultados. El Capítulo VI donde se incluyen las conclusiones, limitaciones y recomendaciones del trabajo. Finalmente aparecen las referencias consultadas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contexto Organizacional

La institución en la cual se llevó a cabo este trabajo fue el Departamento de Asesoramiento Psicológico y Orientación. Se tuvo acceso a él porque la autora forma parte de su cuerpo docente.

Este departamento está adscrito a la Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela (U.C.V.). Fue creado en 1975 como Dpto. de Orientación. Para dar respuesta a los criterios del nuevo plan de estudio, en 1985 se redefine con su nombre actual y como campo aplicado de la Psicología, se le establece su caracterización de la siguiente manera: “una relación profesional sistemática que busca ayudar al individuo, mediante procedimientos psicológicos, educativos e interpretativos, a alcanzar una mejor comprensión de sus propias características y potencialidades, a hacer escogencias y ajustes inteligentes, y a relacionarse más satisfactoriamente con los requerimientos y oportunidades sociales.” (Escuela de Psicología, Pensum, 2005, p. 69).

Para el momento que se realiza el diagnóstico para este trabajo de grado, su estructura organizativa estaba integrada por: un equipo profesoral constituido por seis (6) docentes, incluido el jefe del departamento; su matrícula para el semestre 2018-2, comprendía diez y seis (16) alumnos cursantes del séptimo semestre, ocho (8) del décimo y seis (6) en desarrollo de su trabajo especial de grado.

Misión del Dpto. Asesoramiento Psicológico y Orientación: Crear las condiciones docentes, de investigación y extensión (proyección social) necesarias para contribuir a formar asesores psicológicos con pensamiento crítico, sentido ético y sensibilidad social, capaces de intervenir de modo preventivo, de desarrollo o correctivo en distintos contextos de la realidad social venezolana e internacional para promover la salud integral y la calidad de vida.

Visión del Dpto. Asesoramiento Psicológico y Orientación: Continuar siendo reconocido como una de las menciones con más altos estándares de calidad académica en la formación de su alumnado, tanto en la Escuela de Psicología como en Venezuela.

Descripción del grupo

El grupo de estudiantes seleccionado para esta investigación, está integrado por diez y seis (16) personas cursantes del 7mo. semestre de Asesoramiento Psicológico y Orientación, con edades comprendidas entre los 20 y 35 años; once (11) del género femenino, cinco (5) del género masculino; todos solteros. En cuanto a su fuente de ingresos económicos: siete (7) están empleados, una (1) posee una ayudantía ucevista y el resto son mantenidos por sus padres. Diez (10) residen en Caracas, uno en Maracay, una en los Valles del Tuy, dos (2) en Guarenas/Guatire y dos (2) en San Antonio/Los Teques.

Se consideró conveniente trabajar con este grupo de estudiantes debido a que cuentan con las características definitorias de grupo, es decir, tienen un número lo suficientemente pequeño como para interactuar cara a cara, son interdependientes entre sí, persisten en cierto periodo de tiempo, poseen objetivos comunes y han desarrollado una estructura grupal (Shaw, 1994). De igual forma, se caracteriza como un grupo

organizado, ya que mantienen relaciones de estudio, donde interactúan estrechamente y se dan relaciones orientadas al cumplimiento de tareas y entre algunos con cercanía afectiva (Sbandi,1977). Así mismo, tiene la ventaja de contar con permanencia en el tiempo, sus integrantes están dispuestos a formar parte de la intervención y la persona clave fuera del grupo percibe como necesaria su intervención en beneficio de su desarrollo.

Diagnóstico

Fuentes de Información Consultadas

Con el propósito de obtener la información para el diagnóstico de esta investigación, en un primer momento se realizó una entrevista a la informante clave: la docente que dictaba dos materias al grupo, quien lo conocía con mayor profundidad y podía referir sus necesidades y apoyar los resultados obtenidos en la recolección de datos. En un segundo momento se aplicó una encuesta al grupo quienes voluntariamente accedieron a responderlo.

Métodos de Recolección de Información

Para la recolección de la información, en primera instancia se realizó a la informante clave una entrevista informal, definida por Palella y Martins (2010) como:

Se reduce a una simple conversación sobre el tema en estudio. Lo importante aquí no es definir los límites de *la* tratado ni ceñirse a ningún esquema previo, sino ‘hacer hablar’ al entrevistado, con el fin de obtener un panorama de los problemas más resaltantes de los mecanismos lógicos y mentales del respondente, de los puntos que él considera básicos (p. 129).

Como un segundo paso en la recolección de información, se les aplicó a los integrantes del grupo una encuesta tipo cuestionario, integrado por 9 preguntas abiertas, con la finalidad de identificar la variable a intervenir con el programa (Ver Anexo 1).

En tal sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2010) explican que el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.” (p. 217). De igual forma refieren en cuanto a las preguntas abiertas que son aquellas que:

No delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado; en teoría, es infinito, y puede variar de población a población. Son útiles cuando no hay suficiente información sobre las posibles respuestas de las personas (...) o cuando ésta es insuficiente. También sirven en situaciones donde se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento. (p.221).

Vale referir que una vez diseñado este instrumento, fue validado por docentes del Postgrado de Dinámica de Grupos, y corregido atendiendo a las sugerencias formuladas por las expertas como requisito para su posterior aplicación.

Síntesis de la Información Recabada

Como resultado de la entrevista informal la docente, informante clave, expresó que es posible que la orientación del taller para el grupo se puedan considerar las variables de cohesión y comunicación; refirió que existen dentro del grupo individualidades y subgrupos (1 quinteto, 1 trío y 1 pareja); estos están orientados al trabajo académico y unidos por afectividad, según la docente se evidencia

amistad; las individualidades se unen para cumplir con la tarea, casi todos trabajan asisten a clases y se van sin compartir; en términos generales se pueden ver como individualidades, pareciera que no están motivados para funcionar como grupo, se unen tan solo para cumplir la tarea.

Agrega que son poco participativos, quizás son cooperativos, pero en su subgrupo y con el propósito de cumplir con la tarea. Son más puntuales en la entrega si el trabajo es individual y tienden a demorar si es grupal. Logran su objetivo en el subgrupo, pero si es una tarea donde deben funcionar como grupo manifiestan actitudes que obstaculizan el cumplimiento de la tarea y les dificulta el lograr acuerdos. El tomar decisiones es una situación difícil, demoran para decidir cualquier aspecto por muy sencillo que sea, algunos ceden simplemente para llegar a un acuerdo. La mayoría expresa sus opiniones, pero no tienen confianza para exponer los sentimientos; “han sentido malestar por situaciones ocurridas, pero no lo han expresado.”

Por su parte, una vez recolectadas y organizadas las respuestas dadas al cuestionario por los integrantes del grupo, se usó la técnica de análisis de contenido, definida por Krippendorff (1990) como: “Técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto.” (p.28).

En este orden de ideas, Kerlinger y Lee (2002) exponen:

Se codifican y tabulan las respuestas. *Codificar* es un término empleado para describir la traducción de las respuestas y de la información que da el entrevistado a categorías específicas, con propósitos de análisis (...) *El análisis de contenido* sirve

como ayuda para la codificación, pues es un método objetivo y cuantitativo para asignar tipos de datos verbales y de otra clase de categorías. (p.548).

Como complemento de lo anterior se refiere a Martínez (1998) cuando expresa “Categorizar, es decir, clasificar, conceptualizar o codificar mediante un término o expresión que sea claro e inequívoco (categoría descriptiva), el contenido o idea central de cada unidad temática.” (p.75).

A continuación se presentan los resultados de este análisis, realizado sobre la base de las respuestas dadas al cuestionario administrado para la identificación de la variable a intervenir. Cabe destacar que la abreviatura Fr significa frecuencia, cantidad de veces que se repite una determinada conducta. Y % corresponde a la cantidad que, de manera proporcional, refiere a una parte de 100.

Tabla 1: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 1 del cuestionario: ¿Cómo percibes al grupo al momento de desarrollar una actividad colectiva? Especifica*

INDICADOR	RESPUESTA TEXTUAL	Fr	%
Dificultad para llegar a acuerdos	Se dificulta un poco a la hora de ponerse de acuerdo para tomar una decisión.	1	1,64
Escasa integración	Falta reforzar la integración de sus miembros.	1	1,64
Comentarios y burlas	Hacen comentarios y burlas de las intervenciones.	1	1,64
Poca participación	Otros son más cohibidos solo intervienen.	1	1,64
Forma de participar	Actividades que involucran al grupo completo...hay personas que toman el rol de liderazgo y otras de sumisión.	1	1,64
Grupos amenazantes e indeseables	Los grupos siempre tienden a ser amenazantes y un poco indeseables para mí. Mi primer pensamiento suele ser de molestia o incomodidad.	2	3,28
Algunas opiniones no son tomadas en cuenta	En este último (sumisión) también están aquellos quienes su voz no es tan tomada en cuenta, entre ellos la mía.	1	1,64
Una excepción	Con solo una excepción (<i>es un grupo participativo, ciertos miembros con distintos liderazgos, pero todos incluyentes y abiertos a escuchar las voces de todos</i>).	1	1,64
Integrado	Lo percibo integrado.	1	1,64

Tabla 1: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 1 del cuestionario: ¿Cómo percibes al grupo al momento de desarrollar una actividad colectiva? Específica. (Continuación)*

Disfrutar el proceso	Disfrutamos del proceso.	1	1,64
Mismos derechos	Todos tienen los mismos derechos.	1	1,64
Nos llevamos muy bien.	Nos llevamos muy bien.	1	1,64
Colaboración	Muy colaborador.	1	1,64
Democrático	Muy democrático.	1	1,64
Escuchar	Escuchar.	7	11,48
Respeto	Respeto.	3	4,92
Oportunidad para expresarse	Le damos la oportunidad para que se exprese. Se permite que lo exprese. Nunca se omite o deja de lado la opinión de algún miembro.	3	4,92
Son unidos	Somos unidos.	3	4,92
En subgrupos	En subgrupos el acuerdo es más sencillo, se aprovechan las ideas y participación de cada integrante.	1	1,64
Decisiones por consenso, mayoría y votación	Decisiones por consenso, mayoría y votación	5	8,20
Compresión, aceptación y apertura a opiniones	Compresión, aceptación y apertura a opiniones	2	3,28
Apoyo y ayuda	Nos apoyamos, nos ayudamos.	2	3,28
Motivación, disposición y participación	Manifiesta motivación y disposición.(2) Dispuestos a participar. (2)	4	6,56
Capacidades diferentes y complementarias	Como personas con capacidades diferentes y complementarias.	1	1,64
Chistes y ocurrencias lo hacen ameno	Los chistes y ocurrencias de cada uno hacen de la experiencia muy amena.	1	1,64
Democrático	Muy democrático.	1	1,64
Cohesión	Creo que existe cohesión.	2	3,28
Soluciones y objetivo	El grupo propone soluciones y actúa en base a un objetivo.	1	1,64
No hubo manifestación positiva	No hubo manifestación de respuesta positiva.	2	3,28
No hubo manifestación de respuesta negativa	No hubo manifestación de respuesta negativa.	9	14,75
TOTAL		61	100

Tabla 2: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 2 del cuestionario: ¿Durante la ejecución de una actividad grupal ¿Qué características tuyas favorecen su desarrollo y cuáles lo limitan? Especifica.*

INDICADOR	RESPUESTA TEXTUAL	Fr	%
Mantener el control de la actividad	Tal vez mi actitud de mantener el control de toda la actividad.	1	1,64
Comentarios burlescos	Mis comentarios burlescos.	1	1,64
Impuntualidad	Llego tarde a clases eso me ha convertido en una persona impuntual.	1	1,64
Ser indiscreto	Persona sin filtro que dice las cosas sin pensar y eso causa mucha risa en mis compañeros...a su extremo...lo he visto limitante.	1	1,64
Ser sensible	Tomo las cosas muy a pecho, cualquier comentario me puede poner sentimental o caerme mal.	1	1,64
Irrespetuoso	A veces suelo salir con rabetas.	1	1,64
Inseguro	Suelo tanto dudar como exigirme tanto que en ocasiones terminan afectan mi rendimiento.	1	1,64
Poca creatividad	Mi dificultad para la creatividad y suponer nuevos escenarios o escenarios hipotéticos.	1	1,64
Juegos y bromas	A veces me tomo las cosas en juego y hago muchas bromas.	1	1,64
Hablar tanto sin dar oportunidad a los otros	Llegar a hablar tanto que termine sin dar oportunidad a los otros.	1	1,64
Agotamiento	Cansancio cotidiano.	1	1,64
Cerrado	Cierre a expresar mis opiniones.	1	1,64
Falta de participación	Falta de participación cuando me siento incómoda.	1	1,64
Torpeza	Torpeza.	1	1,64
Falta de acuerdos	Aportar ideas que el resto del grupo no está de acuerdo.	1	1,64
Insistir en idea	Insistir en idea.	1	1,64
Me distancio	Cuando no estoy de acuerdo con algo, me distancio.	1	1,64
Me expreso de forma poco adecuada	No me expreso de forma adecuada lo que provoca rechazo	1	1,64
Testarudez	Testarudez.	1	1,64
Liderazgo	Liderazgo.	4	6,56
Buen ánimo	Buen ánimo.	1	1,64
Participación	Participativo.	1	1,64
Escuchar	Escuchar.	4	6,56
Sentido del humor	Sentido del humor.	1	1,64
Buena comunicación	Buena comunicación.	1	1,64
Respeto	Respeto.	4	6,56
Planificación	Planificación.	1	1,64
Cooperación	Cooperación.	1	1,64
Responsabilidad académica	Responsabilidad ante mis tareas asignadas.	1	1,64
Capacidad para argumentar	Capacidad para argumentar o sustentar tesis.	1	1,64
Permitir opinión de otro	Permito que otros también opinen.	1	1,64
Creatividad	Creatividad.	1	1,64

Tabla 2: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 2 del cuestionario: ¿Durante la ejecución de una actividad grupal ¿Qué características tuyas favorecen su desarrollo y cuáles lo limitan? Especifica. (Continuación).*

INDICADOR	RESPUESTA TEXTUAL	Fr	%
Orientación a la solución de problemas	El hecho de que tienda a orientarme a la solución de problemas.	1	1,64
Empatía	Empatía.	1	1,64
Tolerancia	Tolerancia.	1	1,64
Actitud de mediación	Actitud de mediación.	1	1,64
Compromiso	Compromiso.	1	1,64
Aportar ideas	Aportar ideas.	4	6,45
Buena redacción	Buena redacción.	1	1,64
Integrar opiniones	Me gusta integrar la mayoría de las opiniones.	1	1,64
Organización	Organización.	1	1,64
Contribuir o colaborar	Tiendo a acceder a contribuir o colaborar.	1	1,64
Paciencia	Soy paciente.	2	3,28
Razonamiento lógico	Razonamiento lógico.	1	1,64
Disposición a trabajar	Disposición a trabajar.	1	1,64
No hubo manifestación de respuesta negativa	No hubo manifestación de respuesta negativa.	1	1,64
TOTAL		61	100

Tabla 3: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 3 del cuestionario: Describe las relaciones interpersonales en tu grupo de clases.*

INDICADOR	RESPUESTA TEXTUAL	Fr	%
Actitud poco amigable	Un par de compañeros siempre muestran una actitud poco amigable o empática con el resto del grupo.	1	1,22
Poco integrado	En específico una compañera ha llegado a expresar no sentirse parte de nosotros.	2	2,44
Poca relación interpersonal	Esta compañera antes mencionada es como si no encajara en el grupo.	1	1,22
Dificultades para relacionarse	Solo hay un caso de alguien que no se relaciona bien con todos, solo con uno o dos miembros del grupo.	1	1,22
Existen subgrupos	Existen pares de personas que mantienen relaciones más estrechas.	1	1,22
Hay subgrupos	Hay subgrupos.	1	1,22
Algunos se relacionan poco	Algunos se relacionan con el resto del grupo estrictamente para lo necesario.	1	1,22
Conflictos puntuales	Son puntuales los casos y los individuos que crean conflicto en el grupo.	1	1,22
Competitividad	Hay relaciones de competitividad ocasional.	1	1,22

Tabla 3: Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 3 del cuestionario: Describe las relaciones interpersonales en tu grupo de clases. (Continuación).

Nuestras relaciones	Algunas son más profundas y otras más superficiales. (2) Muy buenas en la mayoría de los casos. (3) Nos llevamos chévere. Son buenas, íntimas, cariñosas y cercanas. (4) Son cálidas y positivas. (3) Son amenas y gratificantes. (2)	15	18,29
Confidencialidad	Son confidenciales.	1	1,22
Unión y cohesión	Somos bastante unidos. (2) Cohesivos. (2)	4	4,88
Empatía	Empatía.	2	2,44
Tolerancia	Tolerancia.	2	2,44
Variedad de gustos e intereses	Somos un grupo bastante diverso y con intereses diferentes. (2) Súper variado en cuanto a gustos.	3	3,66
Aprender a querernos	Hemos aprendido a querernos todos.	1	1,22
Comprensión	Comprensión.	1	1,22
Aceptación	Aceptación de la humanidad del otro. Acepta ideas.	2	2,44
Escucha	Escucha.	1	1,22
Preocupación	Preocupación constante por los demás.	1	1,22
No tenemos problemas	No tenemos problemas.	1	1,22
Sanas y constructivas	Sanas y constructivas.	2	2,44
Cada uno es quien es	Cada uno es quien es.	1	1,22
Confianza	Confianza.	2	2,44
Respeto	Respeto.	10	12,20
Compañerismo	Compañerismo.	3	3,66
Clima, ambiente y dinámica	Clima de confort y ambiente para un trabajo óptimo. (2) Se ha establecido una dinámica armónica.	3	3,66
Somos muy compatibles	Somos muy compatibles.	1	1,22
Integración	También hay integración.	1	1,22
Ayuda y apoyo	Nos ayudamos y apoyamos con todo. (2) Ayuda a quien así lo necesite. Parten del apoyo y la mano amiga. (2)	5	6,10
Trato cordial y amistad	Trato cordial y amistad.	2	2,44
No hubo manifestación de respuesta negativa	No hubo manifestación de respuesta negativa.	8	9,76
TOTAL		82	100

Tabla 4: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 4 del cuestionario: ¿Qué características tuyas favorecen el desarrollo de tu grupo de clases?*

INDICADOR	RESPUESTA TEXTUAL	Fr	%
Sigo órdenes	Sumisión autoimpuesta, sigo órdenes puntuales.	1	1,59
Liderazgo	Liderazgo.	2	3,17
Sentido de humor	Sentido de humor.	6	9,52
Habilidad de hablar	Habilidad de hablar en público o ante autoridades.	1	1,59
Ayudar	Ayudar.	3	4,76
Colaboración y apoyo	Colaboración (1) y apoyo. (2)	3	4,76
Empatía	Empatía.	2	3,17
Capacidad de escucha	Capacidad de escucha.	3	4,76
Trabajo en equipo	Saber trabajar en equipo.	1	1,59
Actitudes y características personales	Relajada, asertivo, detallista, auténtico, pragmático, llorona, sentimental, comprensiva, amable, inteligente, responsable, mediadora, mesura, apertura, diplomático, simplicidad, paciente (2), espontánea.	19	30,16
Buenas ideas	Buenas ideas.	6	9,52
Prevalece lo afectivo	En momento de actividad uso más lo afectivo que lo cognitivo.	1	1,59
Organización y planificación	Organización y planificación.	2	3,17
Respeto	Respeto.	3	4,76
Cooperación	Cooperación ante el cumplimiento de las asignaciones.	1	1,59
Creatividad	Creatividad	2	3,17
Solidaridad y compañerismo	Solidaridad y compañerismo.	2	3,17
Armonía	Procuró que se mantenga la armonía.	1	1,59
Integración	Capacidad para integrar personas.	1	1,59
Aceptación	Aceptación de la diversidad del grupo.	1	1,59
Apertura	Apertura.	1	1,59
Trabajar y aportar	Dispuesto a trabajar y aportar en favor del grupo.	1	1,59
TOTAL		63	100

Tabla 5: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 5 del cuestionario: Durante la ejecución de una actividad grupal ¿Qué características tuyas limitan el desarrollo de tu grupo de clases?*

INDICADOR	RESPUESTA TEXTUAL	Fr	%
Cinismo e ironía	Tono irónico y cínico.	1	2,86
Chistes inadecuados	Chistes entendidos de manera inadecuada o no agradable a mis compañeros.	1	2,86
Carácter fuerte	Tengo un carácter muy fuerte.	1	2,86
Impositiva	Si mi postura ante ciertas actividades no son escuchadas me suelo molestar.	1	2,86
Forma de decir las cosas	También soy sincera y volátil al decir las cosas sin percatarme si puedo herir a alguien.	1	2,86
Falta de creatividad	No tengo rasgo artístico.	1	2,86
Pasividad	Un rol pasivo ante la toma de decisiones y la poca participación.	1	2,86
Retraída y distante	Estar un poco retraída y distante de la dinámica del grupo.	1	2,86
Cerrada a la experiencia	Me cierro a la experiencia y estoy con la mente en otro lado.	1	2,86
Impuntualidad	Impuntualidad.	1	2,86
Inconstancia	Inconstancia.	1	2,86
Interrupciones que impiden hablar a los otros	... mi espontaneidad y expresividad... cuando no las modero podría hacer interrumpir a otros o que no dé oportunidad de hablar.	1	2,86
Falta de tiempo	Falta de tiempo.	1	2,86
Cansancio	Cansancio.	1	2,86
Inhibición de posturas personales	Inhibición de posturas personales.	1	2,86
Incomodidad	La incomodidad.	1	2,86
Torpeza	La torpeza.	1	2,86
Falta de confianza	Mi falta de confianza.	1	2,86
Dificultad para relacionarme con los otros	El no relacionarme con otros	1	2,86
Poca apertura	Poca disposición a trabajar en grupo.	1	2,86
Mala actitud dependiendo del estado de ánimo	Mala actitud si mis emociones o humor son negativos en ese momento.	1	2,86
Callada	Ser muy callada.	1	2,86
Apasionado	La intensidad con la que siento.	1	2,86
Impulsivo	La volatilidad de asumir cosas y llevar a cabo otras.	1	2,86
Terquedad	Terquedad.	1	2,86
Desconfianza	Recelo.	1	2,86
Incompatibilidad en opiniones	Incompatibilidad en opiniones.	1	2,86
Envidia	Envidia.	1	2,86
Competitivo	Competitividad interna dañina. Competitividad.	2	5,71
Poca compenetración	Falta de compenetración.	1	2,86
Ideas firmes	Ideas firmes.	1	2,86
Resistentes al cambio	Resistentes al cambio.	1	2,86
Poca creatividad	Falta de creatividad en algunas actividades.	1	2,86
TOTAL		35	100

Tabla 6: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 6 del cuestionario: ¿Qué aspectos te gustaría cambiar de tu grupo de clases que puedan contribuir al crecimiento del mismo? Jerarquice y explique su respuesta.*

INDICADOR	RESPUESTA TEXTUAL	Fr	%
La comunicación	La compañera que no se siente a gusto en el grupo explique las razones por las que se siente de esa manera.	1	4
Mayor compromiso	Mis compañeros se comprometan un poco más cuando se tomen decisiones como grupo y de cierta manera defenderla y hacer valer sus derechos. Mayor compromiso en algunos miembros del grupo.	2	8
Chismes y comentarios	No darle espacio a los chismes o comentarios mal sano.	1	4
Burlas por motivos personales	Cesaran las burlas por motivos personales entre algunos compañeros.	1	4
La integración	Integración con algunos miembros.	1	4
Conductas ofensivas	Miembros del grupo que tienen conductas ofensivas.	1	4
Tendencia al conflicto	Forma de llevarse mejor con estas personas que tienden al conflicto y aprender a relacionarse con ellos.	1	4
Mejorar la identidad grupal	Fortalecer la identidad grupal.	1	4
Cohesión	Sentimiento de aceptación y la cohesividad. La cohesión.	2	8
Falta de integración	El alejamiento de algunos miembros del grupo. Casos puntuales que no se integran totalmente al grupo..	2	8
Integración	Algunas personas del grupo que todavía no se han integrado por completo, lo hagan.	1	4
Humor sarcástico	El humor sarcástico, agresivo y humillante.	1	4
Intolerancia	Actitud negativa ante el que se equivoca.	1	4
Hipocresía	Hipocresía.	1	4
Dificultad para respetar los acuerdos	Tras haber tomado una decisión en conjunto, algunas personas se retractan haciendo que parezca que no hubiésemos llegado a algún acuerdo en conjunto.	1	4
Alternar roles	Cambio de roles entre los miembros del grupo.	1	4
Poca escucha	Fomentar la escucha atenta.	1	4
La empatía	Que sean más tomados en cuenta los pro de cada persona.	1	4
La postergación	La costumbre de permitir que las cosas se acumulan hasta el último momento.	1	4
Impuntualidad	Que fuera un grupo que siempre llegara temprano.	1	4
Irresponsabilidad	Mejorar asistencia a clases.	1	4
Participación	Mayor participación en algunas clases.	1	4
TOTAL		25	100

Tabla 7: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 7 del cuestionario: Describe aquellas características de su grupo que contribuyen al desempeño académico.*

INDICADOR	RESPUESTA TEXTUAL	Fr	%
Grupos de estudio	Grupos de estudio.	6	10,53
Comunicación	Estamos comunicados para la entrega de asignaciones o evaluaciones.	4	7,02
Ayudarnos con lo académico	Ayudarnos con lo académico.	28	49,12
Grupo con potencial cognitivo	Grupo con potencial cognitivo.	1	1,75
Ser unidos	Ser unidos.	2	3,51
Disposición para mejorar	Disposición para mejorar.	1	1,75
Habilidades de organización y síntesis	Habilidades de organización y síntesis.	2	3,51
Conocimiento y experiencia previa	Conocimiento y experiencia previa.	1	1,75
Actitudes y características personales	Somos inteligentes, creativos, comprensivos, abiertos, participativos, colaboradores.	6	10,53
Compañerismo	Compañerismo.	1	1,75
Escuchar	Escuchar.	1	1,75
Motivación	Motivan para ir a clases, en las asignaciones y en el rendimiento.	3	5,26
Compatibilidad	Compatibilidad entre casi todos.	1	1,75
TOTAL		57	100

Tabla 8: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 8 del cuestionario: Describe aquellas características de su grupo que limitan el desempeño académico. Jerarquícelas.*

INDICADOR	RESPUESTA TEXTUAL	Fr	%
Falta de interés	Poco entusiasmo de algunos compañeros a la hora de estudiar en grupos. Poco manejo del cronograma.	2	8,70
Hablar en clases	Hablan durante clase o utilizan sus celulares.	1	4,35
Falta de compromiso	Poca asistencia a las clases. Falta de compromiso	2	8,70
Burlas por motivos personales	Burlas hacia otros compañeros por motivos personales.	1	4,35
Falta de participación	La compañera que se encierra y no colabora con el desarrollo de ideas. Existen personas que no participan.	2	8,70
Falta de organización	Falta de organización.	1	4,35
Falta de planificación	Falta de planificación.	1	4,35
Falta de motivación	Poca motivación intrínseca.	1	4,35
Poca aceptación	Poca aceptación hacia algunos profesores.	1	4,35
Existe ventajismo	Ventajismo.	1	4,35
Postergación	Procastinación.	1	4,35
Desacuerdos	Las eventuales tensiones generadas por el conflicto.	1	4,35

Tabla 8: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 8 del cuestionario: Describe aquellas características de su grupo que limitan el desempeño académico. Jerarquícelas. (Continuación)*

Falta de información	Falta de información.	1	4,35
Poco compromiso	Dejar las actividades para última hora. Tendemos a trabajar a última hora. La relación de amigos y el disfrute a veces se sobreponen a la necesidad de estudiar.	3	13,04
Falta de unidad	No se espera al aporte de todos los integrantes para tomar una decisión que afecta a todos.	1	4,35
Se ignora la participación de algunos miembros	Se ignoran participaciones o intervenciones.	1	4,35
Asumen solo un rol	Hay personas que únicamente asumen un rol.	1	4,35
Dificultad para pedir ayuda	No piden la ayuda que necesitan.	1	4,35
TOTAL		23	100

Tabla 9: *Respuestas dadas por los participantes a la pregunta N° 9 del cuestionario: De dictarse un taller de desarrollo personal y grupal ¿Cuáles temas te gustaría que se incluyeran para favorecer el desarrollo de tu persona y del grupo?*

INDICADOR	RESPUESTA TEXTUAL	Fr	%
Integración y cohesión grupal	Integración (3) y cohesión (6) grupal.	9	16,98
Toma de decisiones	Toma de decisiones.	3	5,66
Autoestima	Autoestima.	4	7,55
Trabajo personal y en equipo	Trabajo personal y en equipo.	2	3,77
Escucha activa	Escucha activa.	2	3,77
Empatía	Empatía.	1	1,89
Habilidades sociales	Habilidades sociales.	2	3,77
Manejo de conflictos	Manejo de conflictos.	4	7,55
Asertividad	Asertividad.	4	7,55
Resiliencia	Resiliencia.	1	1,89
Manejo de estrés y de ansiedad	Manejo de estrés y de ansiedad.	3	5,66
Manejo en situaciones novedosas	Manejo en situaciones novedosas.	1	1,89
Negociación	Negociación.	1	1,89
Inteligencia emocional	Inteligencia emocional.	4	7,55
Organización del tiempo	Organización del tiempo.	2	3,77
Manejo de grupos	Manejo de grupos.	2	3,77
Procastinación	Procastinación.	1	1,89
Planificación y organización	Planificación y organización.	3	5,66
Métodos de estudios	Métodos de estudios.	1	1,89
Hablar en público	Hablar en público.	2	3,77
Liderazgo	Liderazgo.	1	1,89
TOTAL		53	100

Análisis de la Información Recabada para el Diagnóstico

Para determinar las necesidades del grupo, se partió del análisis de contenido realizado a las respuestas dadas por los participantes al cuestionario aplicado, resumidos en los cuadros previos. Seguidamente se tomaron aquellas respuestas que representaban aspectos negativos o problemáticos. Su reagrupamiento permitió observar la mayor o menor incidencia de las variables sensibles a la dinámica del grupo. Estos datos fueron cotejados con la sustentación teórica referida a variables de grupos, lo cual permitió identificar la variable dependiente más adecuada de intervenir según las necesidades del grupo.

A continuación en la Tabla 10 se resumen las diferentes variables identificadas junto con sus respuestas tipo, presentadas de menor a mayor frecuencia.

Tabla 10: *Focalización de las variables.*

VARIABLE	INDICADOR	Fr	%
COMUNICACIÓN	Algunas opiniones no son tomadas en cuenta (1). La comunicación (1). Falta de información (1). Poca escucha (1).	4	3
CONFLICTO	Conflictos puntuales (1). Incomodidad (1). Tendencia al conflicto (1). Desacuerdos (1).	4	3
TRABAJO EN EQUIPO	Mantener el control de la actividad (1). Incompatibilidad de opiniones (1). Falta de dirección (1). Alternar roles (1). Falta de organización (1). Falta de planificación (1). Existe ventajismo (1). Asumen solo un rol (1).	8	7
MOTIVACIÓN	Impuntualidad (3). Agotamiento (1). Retraída y distante (1). Inconstancia (1). Falta de tiempo (1). Cansancio (1). Apasionado (1). La postergación (1). Irresponsabilidad (1). Falta de interés (2). Falta de motivación (1). Postergación (1).	15	12
AUTOESTIMA	Falta de creatividad (2). Torpeza (2). Envidia (1). Pasividad (1). Cerrada a la experiencia (1). Impulsivo (1). Ser sensible (1). Inseguro (1). Testarudez (1). Cerrado (1). Callada (1). Terquedad (1). Poca creatividad (1). Desconfianza (1). Falta de confianza (1).	17	15
ASERTIVIDAD	Insistir en idea (1). Me distancio (1). Comentarios y burlas (1). Comentarios burlescos (1). Ser indiscreto (1). Irrespetuoso (1). Juegos y bromas (1). Hablar tanto sin dar oportunidad a los otros (1). Me expreso de forma poco adecuada (1). Actitud poco amigable (1). Sigo órdenes (1). Cinismo e ironía (1). Chistes inadecuados (1). Carácter fuerte (1). Impositiva (1). Forma de decir las cosas (1). Interrupciones que impiden hablar a los otros (1). Inhibición de posturas personales (1). Mala actitud dependiendo del estado de ánimo (1). Ideas firmes (1). Resistentes al cambio (1). Chismes y comentario (1). Burlas por motivos personales (2). Humor sarcástico (1). Conductas ofensivas (1). Intolerancia (1). Hipocresía (1). La empatía (1). Hablar en clases (1). Dificultad para pedir ayuda (1).	31	25
COHESIÓN	Grupos amenazantes e indeseables (2). Poco integrado (2). Poca relación interpersonal (1). Dificultades para relacionarse (1). Dificultad para relacionarme con los otros (1). Existen subgrupos (1). Escasa integración (1). Hay subgrupos (1). Algunos se relacionan poco (1). Una excepción (1). Competitividad (1). Competitivo (2). Falta de compenetración (1). Integración (2). Identidad grupal (1). Cohesión (2). Falta de integración (2). Dificultad para llegar a acuerdos (1). Falta de acuerdos (1). Dificultad para respetar los acuerdos (1). Forma de participar (1). Poca aceptación (1). Mayor compromiso (2). Falta de compromiso (2). Poco compromiso (3). Participación (1). Falta de participación (3). Poca participación (1). Poca apertura (1). Se ignora la participación de algunos miembros (1). Falta de unidad (1).	43	35
Total		122	100

A continuación se presenta la figura 1, la cual muestra las variables que resultaron incidir en el proceso grupal, estas son: comunicación, conflicto, trabajo en equipo, motivación, autoestima, asertividad y cohesión.

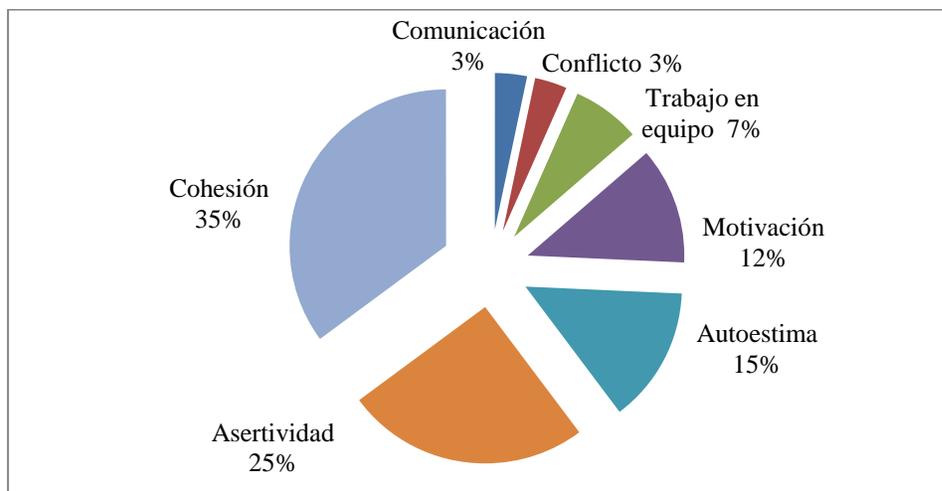


Figura 1. Variables susceptibles a intervención considerando solo preguntas de valencia negativa del cuestionario escrito.

De acuerdo a las tablas y al gráfico presentados anteriormente se tiene que la comunicación se expresó en un 3% de las respuestas con frases tales como “*Aquellos quienes su voz no es tan tomada en cuenta, entre ellos la mía*” y “*La compañera que no se siente a gusto en el grupo explique las razones por las que se siente de esa manera*”, entre otras; siendo entendida como “la comunicación abarca la diversidad de formas como la gente trasmite información: qué da y qué recibe, cómo la utiliza y cómo le da significado” (Satir, 2002, p. 65).

El conflicto también alcanzó un 3 % de las respuestas con expresiones como por ejemplo: “*Las eventuales tensiones generadas por el conflicto*” y “*la incomodidad*”. Robbins (2009) la define como “un proceso que comienza cuando

entre dos partes, una de ellas percibe que la otra la ha afectado en forma negativa, o está por afectarla de esta manera, en algo que la primera parte estima o le interesa” (p. 485).

El trabajo en equipo obtuvo un 7% de las respuestas de los participantes, encontrándose expresiones: “*Tal vez mi actitud de mantener el control de toda la actividad*” y “*Hay personas que únicamente asumen un rol*”. Morales de Romero (2000) expone que el trabajo en equipo es aquel llevado a cabo por “un grupo de personas interdependientes con destrezas complementarias que tienen un compromiso y unas metas de desempeño comunes, que son mutuamente responsables por su éxito y que se preocupan por obtener resultados de calidad aunque no sean amigos” (p. 7).

La motivación representó un 12 % de las respuestas obtenidas y se observó en afirmaciones tales como: “*La costumbre de permitir que las cosas se acumulan hasta el último momento*” y “*poca motivación intrínseca*”. La motivación se define como un “conjunto de redes de pensamientos y afectos que dinamizan, orientan y mantienen la conducta hacia metas interiores y exteriores valorizadas por la persona”. (Romero-García, 1999, p. 11).

Por su parte la autoestima obtuvo un 15 % de las respuestas manifestándose en frases como “*No tengo rasgo artístico*” y “*Mi falta de confianza*”. En tal sentido, Branden (1990) la define como:

Es la suma de la confianza y el respeto por uno mismo. Refleja el juicio implícito que cada uno hace de su habilidad para enfrentar desafíos de la vida para comprender y superar los problemas y de su derecho a ser feliz, respetar y defender sus intereses y necesidades (pp. 10 - 11).

Por otro lado, la asertividad con una proporción del 25 %, evidenció respuestas tales como: *“Tono irónico y cínico”* y *“A veces suelo salir con rabietas”*. Esta variable es definida por Castanyer (2010) como la “capacidad para autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás” (p. 23).

La variable que obtuvo el mayor porcentaje de respuestas fue la cohesión, la cual reunió un 35 % de las respuestas, manifestándose por ejemplo en expresiones: *“Es importante reforzar las relaciones interpersonales, ya que en algunos casos se debilita”*, *“Se dificulta un poco a la hora de ponerse de acuerdo para tomar una decisión”* y *“Casos puntuales que no se integran totalmente al grupo”*. La cohesión es entendida por Shaw (1994) como el “grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo” (p. 226).

Formulación del Problema de Investigación

A partir de los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario y luego del análisis previamente expuesto, se evidenció la necesidad de mejorar la cohesión en el grupo bajo estudio; en tal sentido se formuló como problema de investigación la siguiente interrogante: ¿Será efectivo un programa de intervención basado en el enfoque de Shaw (1994) para mejorar la cohesión en el grupo de estudiantes del 7mo. semestre de Asesoramiento Psicológico y Orientación de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela?

Objetivos de Investigación

Objetivo General

Determinar la efectividad de un programa de intervención basado en el enfoque de Shaw (1994) para mejorar la cohesión en el grupo de estudiantes del 7mo. semestre de Asesoramiento Psicológico y Orientación de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela.

Objetivos Específicos

1. Diseñar un programa de intervención grupal orientado a mejorar la cohesión en el grupo de estudiantes de Asesoramiento Psicológico y Orientación.
2. Aplicar un programa de intervención orientado a mejorar la cohesión en el grupo de estudiantes de Asesoramiento Psicológico y Orientación.
3. Evaluar los efectos del programa de intervención orientado a mejorar la cohesión en el grupo de estudiantes de Asesoramiento Psicológico y Orientación.

Justificación de la Investigación

Esta intervención representó un aporte para la solución de problemas prácticos vinculados con el grupo de estudiantes de Asesoramiento Psicológico y Orientación, bajo la perspectiva teórica de Shaw (1994). A través del programa aplicado se logró solventar la necesidad detectada en el diagnóstico, promoviendo así que estos estudiantes se sintieran motivados a permanecer en el grupo, a cambiar actitudes y conductas en beneficio de interacciones más efectivas al compartir opiniones, emociones y afectos entre sí, siendo más cooperativos, cordiales y democráticos en sus encuentros académicos, y como consecuencia optimizando sus procesos

comunicacionales haciéndolos más funcionales, así como la superación de las dificultades interpersonales existentes.

También presentó beneficios a nivel individual, ya que cada miembro del grupo pudo adquirir habilidades que le permiten alcanzar las metas y objetivos grupales y hasta extrapolarlas a sus relaciones interpersonales fuera del ámbito universitario. Así mismo, el modelaje adquirido de la manera de dirigir grupos bajo consideraciones de Dinámica de Grupos y del Enfoque Gestáltico, representa para los participantes un valioso aporte para su futuro ejercicio profesional como psicólogos.

Desde el punto de vista teórico, se expone una nueva manera de relacionar la cohesión con la dimensión interacción y subdimensiones comunicación funcional e integración que pueden muy bien ser replicadas como programas de intervención para otros grupos humanos. Incluso el uso de los patrones de comunicación funcional que fueron estructurados sobre la base teórica de los autores Satir (1980), Bandler, Grinder y Satir (1984), y Bandler y Grinder, 1995 (c.p. O'Connor y Seymour, 1995), es un interesante aporte para el manejo de la comunicación interpersonal en aras de su mayor efectividad en distintos entornos, tanto personales, grupales como psicoterapéuticos.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

Antecedentes

La cohesión es un constructo que constituye una de las principales características deseables en todo proceso grupal, esta ha sido considerada como una variable fundamental para el grupo, al permitirle contar con mayores ventajas, tanto en su estructura como en su funcionalidad, los distintos miembros comparten fuertes sentimientos de pertenencia, mayor compromiso con las metas, esfuerzos y logros compartidos, disposición para cooperar y trabajar en equipo, relaciones interpersonales sólidas y los efectos positivos sobre la comunicación efectiva, por mencionar solo algunos aspectos.

Es así como el estudio de este proceso grupal abre las puertas a la comprensión de la vida interna de los grupos, que podría explicar entre otros aspectos el desempeño de estos y por tanto dar claves para hacerlos más efectivos (Torralbas, 2015).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, con el arqueo bibliográfico llevado a cabo se logró evidenciar la relación de la cohesión con diversas variables, tales como la comunicación, la interacción, la influencia social, la satisfacción, la productividad, el rendimiento, la motivación y el liderazgo, entre otras; así mismo, su posibilidad de análisis en entornos tales como los laborales, familiares, comunitarios, académicos, deportivos, militares y religiosos; y la probabilidad de ser modificada mediante intervenciones psicológicas y con apoyo de dinámicas de grupos.

En tal sentido, se ubicaron en el contexto laboral las investigaciones de Rosas (2001) y Flores (2016).

Rosas (2001) realizó una investigación para diagnosticar el grado de cohesión del personal del Centro de Estudios para el Aprendizaje Permanente de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (Cepap-UNESR), Caracas, a partir de la exploración de los niveles de los distintos los indicadores de cohesión grupal (Atracción entre los miembros del grupo, atracción hacia el grupo, motivación de los miembros para trabajar en grupo y coordinación de esfuerzos para obtener el logro de los objetivos comunes del grupo). La necesidad de esta investigación era identificar cuáles eran los motivos de las solicitudes de transferencia, cambios y renuncias del personal incrementadas en los dos últimos años previos a la investigación. Se emplearon entrevistas, observaciones y sociogramas como métodos de recolección de datos aplicados a 21 personas. Los hallazgos mostraron una baja cohesión debido a la existencia de dos subgrupos: con falta de sentido de pertenencia, atracción, motivación hacia el trabajo y con posiciones individuales orientadas en función de cada uno.

Por su parte, Flores (2016) en la Universidad de Carabobo, desarrolló un programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de la Planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A., ubicada en el estado Carabobo, en quienes se había evidenciado: ausencia de integración, asertividad, valores y empatía, inconformidad, carencia afectiva, presencia de conflictos, poca comunicación e incumplimiento de normas, entre otros; los cuales generaron una

conducta de trabajo aislado y atmósfera de individualidad; trayendo como consecuencia el debilitamiento de la cohesión y afectando los objetivos del equipo.

Para lograr el objetivo de determinar el efecto del programa se identificaron las características existentes de la cohesión grupal, se diseñó, aplicó y midió un plan de acción para la consolidación de la variable dependiente, con un diseño pre – experimental, la población fue de 18 trabajadoras, a quienes se les aplicó una encuesta, observación no participante y la cartografía. El enfoque de abordaje fue el Análisis Transaccional de Berne. Los resultados se analizaron con la correlación de Pearson del Test – Retest aplicado. De manera concluyente, se determinó que la variable dependiente y la interviniente comunicación arrojaron cambios significativos luego de la intervención, siendo positiva, mostrando incremento de conductas relacionadas con la responsabilidad, empatía y la alteridad de pensamientos, desde la perspectiva del yo interior, hacia el entorno grupal.

En el siguiente grupo se encuentran investigaciones abordadas en el ámbito deportivo desarrolladas por: Leo, García, Sánchez y De la Vega (2011), Marino (2013), Argimon (2019) y Ferreiro (2019).

Leo, García, Sánchez y De la Vega (2011), de las Universidades de Extremadura y la Autónoma de Madrid, plantearon una investigación para analizar las relaciones entre la cohesión, la autoeficacia, la eficacia colectiva, la eficacia percibida por los compañeros, la eficacia percibida por el entrenador y el rendimiento. La muestra fue de 235 jugadores de fútbol de género masculino, con edades comprendidas entre los 15 y los 19 años. Se utilizaron como instrumentos: una adaptación en castellano del Group Environment Questionnaire para valorar la

cohesión y un cuestionario de elaboración propia basado en la guía de Bandura (2006) para la eficacia percibida, mientras el rendimiento se midió a través de la clasificación. Los resultados obtenidos señalan una relación positiva entre la cohesión y la eficacia colectiva y la autoeficacia. Además, se puede afirmar que los jugadores que perciben mayores niveles de eficacia colectiva y los jugadores que son percibidos por el entrenador como los más eficaces son los jugadores que pertenecen a los equipos que obtienen mayor rendimiento al final de temporada.

Por su parte, el trabajo de Marino (2013), en la Universidad Abierta Interamericana (UAI), Argentina, consistió en el análisis de la percepción de la relación cohesión grupal y el rendimiento deportivo en un equipo de hockey femenino sobre césped de un pueblo de la ciudad de Rosario, Argentina. La muestra fue de 14 jugadoras con edades entre 16 y 35 años. Se trató de una investigación sobre las dos variables por separado para luego establecer las relaciones entre ambas. Para la recolección de datos se usaron: El Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte (IMCODE); un cuestionario para medir el rendimiento de diseño propio para la investigación, y una entrevista para profundizar los datos. Los resultados obtenidos mostraron que existe una relación entre cohesión grupal y rendimiento deportivo, principalmente basada en la tarea. La noción de objetivos aparece como base de ambas variables.

Así mismo, Argimon (2019), en la Universidad de Sevilla investigó si existe relación entre la cohesión en el contexto deportivo y el liderazgo que se genera en los deportistas. De manera particular se realizó un muestreo con la participación de 210 deportistas de diferentes modalidades deportivas, sexo y edades aplicando el

cuestionario Group Environment Questionnaire (GEQ) para la cohesión y la Escala de Evaluación de Liderazgo Deportivo (EELD) para el liderazgo. Se observó que: el liderazgo informal parece adquirir una asociación positiva con la cohesión; así mismo, cuando los compañeros perciben que el líder genera factores de liderazgo orientados a la tarea o competición, estará potenciando una cohesión orientada a la tarea, por el contrario cuando sienten que el líder fomenta factores sociales de liderazgo se desarrolla en mayor medida la cohesión social. .

En este mismo orden de ideas Ferreiro (2019), de la Universitat de les Illes Balears, España, hizo una revisión teórica sobre la influencia de la cohesión grupal y el liderazgo del entrenador en el rendimiento deportivo en fútbol. Concluyendo que la intervención psicológica en equipos deportivos debería enfocarse en el objetivo de: en primer lugar desarrollar tareas y estrategias, establecer normas y objetivos como factores determinantes en el fortalecimiento del equipo y de la cohesión entre sus miembros; trabajando a su vez con el entrenador para potenciar un liderazgo adecuado a las características de los jugadores y de la situación concreta del equipo, de esta manera conseguir un rendimiento óptimo del equipo. Posteriormente, una vez conseguida la cohesión dirigida a la tarea, se trabajaría en fomentar la cohesión hacia las relaciones sociales para culminar con éxito el fortalecimiento del equipo.

En cuanto a las investigaciones referidas al ámbito educativo se ubican a Torralbas y Escandón (2019), Lechuga (2019) y Landeta (2021).

El objetivo de la investigación de Torralbas y Escandón (2019) fue analizar la cohesión grupal en grupos de escuelas de enseñanza media superior especializada en La Habana. La muestra estuvo integrada por 261 estudiantes, distribuidos en 7 grupos de 4

escuelas (enseñanza técnica, de educación física y deporte, pedagógica y artística). Fueron aplicadas la técnica sociométrica, escala de cohesión grupal, cuestionario de metas, normas y características del estudiante, sesiones grupales y la observación natural al espacio docente. Los resultados mostraron niveles medios-bajos de cohesión, tanto en el atractivo que ejercen los grupos sobre sus miembros como en la integración. En ambos casos la esfera de las relaciones sociales alcanza un mayor desarrollo. Todo ello se sustenta en estructuras jerárquicas, poco conectadas y con baja calidad de vínculos especialmente en el ejercicio de la tarea.

En referencia al trabajo de Lechuga (2019), en la Universidad de Sevilla, tuvo como objetivo conocer el nivel de cohesión de un grupo-clase de 4º y 5º de primaria y diseñar un programa de intervención para su mejora basado en juegos de cooperación, colaboración y participación. La muestra estuvo compuesta por 52 alumnos del colegio C.E.I.P Virgen de los Reyes, Lora del Río, Sevilla. Para conocer los niveles iniciales de cohesión del grupo, se utilizó un cuestionario basado en la modificación realizada por Leo y colaboradores (2020) del cuestionario The Youth Sport Environment Questionnaire -YSEQ (Eys et al., 2009). Los resultados expusieron que los niveles de cohesión del grupo de 4º y 5º de primaria es bastante elevado, aunque pueden mejorarse, por lo que se propuso un programa de intervención a desarrollar en ocho sesiones, para mejorar dichos niveles iniciales y favorecer a la cohesión del grupo.

Finalmente, Landeta (2021) en su trabajo se centró en la importancia de la cohesión de grupos en las metodologías actuales basadas en el aprendizaje cooperativo. El objetivo fue conocer los factores que influyen al momento de mantener la unión dentro de un grupo; para lo cual recopiló información de diferentes

estudios realizados en grupos escolares y deportivos de niños y niñas estudiantes de Educación Primaria y Educación Secundaria. Analizó el concepto de cohesión de grupos, los motivos de atracción, la resolución de conflictos y los roles.

La investigación mostró que hay diferentes factores que intervienen en la cohesión de un grupo. Las conclusiones más importantes a que llegó fue que entre las labores del docentes para fomentar la cohesión en el aula están: 1) Conocer los diferentes tipos de roles que se pueden encontrar en el aula para poder formar grupos heterogéneos, particularmente el líder; y conocer los intereses de los alumnos para conformar grupos cohesionados basados en las razones de atracción entre personas (intereses, valores y objetivos). 2) Crear un clima motivacional apropiado enfatizando en la tarea, los objetivos y metas comunes, lo que redundará en una mayor motivación intrínseca y una comunicación interpersonal más fluida y abierta, todo ello permitirá fomentar la cohesión y la unión dentro del grupo.

A continuación se presentan investigaciones realizadas en el país, que guardan relación con la variable estudiada en la presente investigación, dan información relevante al exponer problemáticas referidas a la cohesión grupal abordadas con programas de intervención utilizando estrategias de la dinámica de grupos; desarrolladas con el propósito de determinar los efectos del programa de intervención; por lo que corresponden a un experimento de campo, de carácter evaluativo, con la manipulación de una variable independiente, en este caso la cohesión grupal, recolección de datos directamente de la realidad, para lo cual se realiza un diagnóstico de necesidades mediante entrevistas semi-estructuradas, cuestionarios y observaciones, que permiten identificar las dimensiones y subdimensiones de la variable cohesión y

los correspondientes indicadores de cambio, cuyas modificaciones serán obtenidas mediante el diseño metodológico cuasiexperimental, de un solo grupo del tipo pretest/posttest, para finalmente realizar un análisis cuali-cuantitativo que muestra el desempeño de los indicadores de cambio que resulta de la intervención. Como enfoques psicológicos estas investigaciones se apoyaron en la Psicoterapia Gestalt y en la Programación Neurolingüística.

En este orden de ideas, vale mencionar a Mújica (2011) quien realizó su estudio con un grupo de 13 estudiantes de la Universidad Bolivariana de Venezuela, teniendo como base teórica a Cartwright y Zander (1971). La contribución de esta investigación fue considerable al estudiar la influencia social como dimensión y forma de presión para aumentar la cohesión a través de la práctica del feedback y el análisis del poder social. Concluyó que el programa de intervención logró alcanzar los objetivos planteados y el grupo recibió un aporte en materia de conocimientos y herramientas técnicas para mejorar su cohesión.

Por su parte, Flores y Pinto (2013) aplicaron su programa a un grupo de ocho empleados del Departamento de RRHH de la Fundación Nacional “El Niño Simón” (FNNS), bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2009), con las dimensiones de Sensación de Libertad para Intercambiar Opiniones y Respaldo de los miembros entre sí. Los resultados arrojaron un incremento en los indicadores de cambio de la variable cohesión y sus dimensiones, concluyéndose de esta manera que el programa de intervención diseñado y aplicado fue efectivo.

Hernández y Maldonado (2014) comprobaron la efectividad de su programa de intervención, basado en el enfoque de Shaw (1983), en un grupo de 21 estudiantes de la

Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, U.C.V. Partieron de la dimensión Componente afectivo y sus correspondientes subdimensiones de interacción y cooperación como elementos que contribuyen al mejoramiento de la cohesión grupal. Los resultados apuntaron a un incremento en los indicadores de la variable estudiada, por lo que se asumió la efectividad del programa.

Por otro lado, Graterol y Núñez (2015), con un grupo de 13 trabajadores de liturgia de la Parroquia Eclesiástica San Rafael Arcángel, Caracas, determinaron los efectos de su programa de intervención, basado en el enfoque de Shaw (1979), al incrementarse el indicador disposición para cooperar con los demás, subdimensión cooperación, dimensión influencia social; y el indicador calidad de sus resultados, subdimensión eficiencia, dimensión productividad.

De igual forma, Medina (2015) desarrolló una intervención bajo el enfoque de Shaw (1994) dirigida a mejorar la cohesión de un grupo de 10 legionarios de la Parroquia Eclesiástica San Rafael Arcángel, Caracas. Un incremento en las frecuencias observadas de los indicadores de cambio de la dimensión influencia social, y en el indicador de escucha activa de la dimensión interacción, permitieron concluir que los participantes lograron determinar la cohesión del grupo.

En otro sentido, González y Monzón (2017) aplicaron su programa en un grupo de 16 trabajadores de los Automercados Excelsior Gama, Caracas. Se plantearon como dimensión a la interacción bajo el enfoque de Shaw (1980), y como subdimensiones la comunicación de acuerdo a Bandler, Grinder y Satir (1983) y la cooperación según Shaw (1980). El incremento de los indicadores de cambio en términos de frecuencia en cada una de las subdimensiones, demostraron la efectividad del programa.

Farfán (2017) dirigió su investigación a un grupo de ocho docentes de primaria de la U.E.P. Colegio “Santa Rosalía”, Caracas; bajo el enfoque de Shaw (1979). Se concluyó que las participantes consiguieron valorar la comunicación como un componente significativo para mejorar la cohesión grupal, sin embargo no pudieron cultivar la eficacia en las relaciones persona-grupo, como un elemento para mejorarla. La autora aspiró que el estudio haya constituido un aporte para el nivel de Educación Primaria de la institución educativa donde se realizó, al ser el primer grupo receptor de un programa de fortalecimiento de variables psicológicas que intervienen en los procesos de interacción grupal.

En otra línea conceptual, Urbina de Aranda (2017) trabajando con el enfoque de Verdeber y Verdeber (2007) logró demostrar la efectividad de un programa de intervención para promover la cohesión de un grupo de 25 estudiantes de Terapia Ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la U.C.V., observando el incremento de los indicadores de cambio de las subdimensiones asertividad de la dimensión sensación de libertad y cooperación de la dimensión celebración de logros.

De igual forma, Rivera y Uribe (2018) dirigieron su investigación a un grupo de 14 estudiantes de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton”, Caracas. Fundamentado en el enfoque de Verderber y Verderber (2007), identificaron la dimensión sensación de libertad al expresar sus opiniones con la subdimensión asertividad; y como segunda dimensión celebración de logros con la subdimensión cooperación. Los resultados mostraron un aumento en las frecuencias observadas de los indicadores de las subdimensiones “Asertividad” y “cooperación”, por lo que se asume que los participantes lograron mejorar su cohesión.

Marco Teórico o Referencial

Dinámica de Grupos

El término dinámica de grupos es usualmente tergiversado y entendido como sinónimo de las técnicas y estrategias de animación grupal, resultando que su campo de acción se extiende más allá de la simple aplicación de técnicas.

Este concepto tiene varios significados o acepciones. Para el creador del término Kurt Lewin (1944, c.p. Cartwright y Zander (1971) la dinámica de grupos comprende las relaciones entre la teoría y la práctica de la psicología social. Sería una metodología para elucidar los mecanismos del complejo funcionamiento de los grupos aplicables en los diversos campos de la psicología: social, clínica, educativa, industrial, comunitaria, entre otras.

En el mismo orden de ideas, representa el conjunto de fuerzas que interactúan en los grupos cuando estos se organizan para alcanzar sus objetivos (Shertzer y Stone, 1972).

Cartwright y Zander (1971) se refieren a ella como “campo de investigaciones dedicado a incrementar los conocimientos sobre la naturaleza de los grupos, las leyes de su desarrollo y sus interrelaciones con individuos, otros grupos e instituciones más amplias” (p. 15).

Así mismo, la dinámica de grupos “es el campo de investigación dedicado a incrementar los conocimientos sobre la naturaleza de los grupos, sus leyes de desarrollo y sus interrelaciones con individuos, grupos e instituciones” (Cartwright y Zander, 1971, p. 17).

Estos mismos autores señalan que la dinámica de grupos se caracteriza por:

1. Hacer hincapié en la investigación empírica teóricamente significativa con el fin de proporcionar datos confiables que puedan ser reproducibles para la observación, cuantificación, medición y experimentación cuidadosa,

2. Su interés en la dinámica e interdependencia de los fenómenos, poniendo atención sobre la dinámica de la vida en grupo para descubrir nuevos principios generales respecto a las condiciones que producen efectos.

3. Tiene relevancia en disciplinas como la sociología, antropología, psicología, política, medicina, economía, etc.

4. La aplicabilidad potencial de sus hallazgos a la práctica social gracias a los firmes conocimientos de las leyes que rigen la vida en grupo en cualquier campo.

Para Knowles (1962, c.p. Cirigliano y Villaverde, 1981) la dinámica de grupos hace referencia a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma en que se comporta.

De lo antes expuesto se puede puntualizar que la dinámica de grupos, como área de investigación en los distintos campos de la psicología, constituye una metodología aplicable al estudio de la naturaleza de los grupos, sus interrelaciones tanto dentro como fuera de ellos y las fuerzas que determinan las conductas de sus individuos cuando se unen para alcanzar objetivos.

Grupo

Lewin (1951, c.p. Shaw, 1994) plantea que el elemento definitorio del grupo es la interdependencia dinámica y refiere que toda acción llevada a cabo en alguna de las unidades del grupo se reflejará y modificará las demás unidades en su conjunto.

En este sentido, algunos autores definen al grupo desde el punto de vista de una o varias de las características siguientes: “1) las percepciones y los conocimientos de los miembros del grupo; 2) la motivación y satisfacción de necesidades; 3) Los objetivos del grupo; 4) la organización del grupo; 5) la interdependencia de los miembros; y 6) la interacción” (Shaw, 1994, p. 20).

Para Cartwright y Zander (1971) cuando una serie de personas constituye un grupo, interactúan frecuentemente y se auto definen como pertenecientes al mismo, compartiendo normas en temas de interés común, con una percepción colectiva de su unidad, así mismo los miembros encuentran recompensante el estado grupal y establecen metas interdependientes en la búsqueda del mismo objeto modelo o las normas ideales.

En este orden de ideas, es válido definir al grupo como una pluralidad de individuos, dos o más personas, quienes para alcanzar un objetivo común, durante un periodo de tiempo determinado interactúan mutuamente de modo tal que cada persona influye en todas las demás y es influida por ellas, desarrollando una estructura grupal y un sentimiento de pertenencia e identificación. Una característica esencial del grupo es que sus miembros poseen algo en común y creen que ese algo establece una diferencia (Olmsted, 1972, c.p. Cirigliano y Villaverde, 1981; Shaw, 1994).

Etapas del Grupo según Schütz

Para Schütz (2001), el grupo presenta necesidades semejantes a las de un individuo y en este sentido dentro de la vida de un grupo se distinguen tres etapas fundamentales: inclusión, control y afecto.

Fase de inclusión

Esta fase comienza con la creación del grupo. Cada miembro se pregunta tácitamente hasta qué punto debe integrarse al grupo, cuánto deberá sustraer a sus compromisos para invertir en esta nueva relación. ¿Cuál será mi importancia en este medio?, ¿Se darán cuenta ellos de quién soy yo y qué es lo que sé hacer, o no me diferenciarán de los demás? Se trata del problema de la identidad. Se marca el sentimiento de ser importante y significativo, de pertenencia al grupo o de unión con los demás, de ser incluido o excluido, de interacción y de atraer la atención, de mostrar las cualidades que nos hacen merecedores de ser tomados en cuenta por los otros.

Las preocupaciones principales son: la energía y los límites. El grupo está energizado cuando sus integrantes están comprometidos con él; los límites se expresan con la exigencia de pertenencia al grupo, de que los miembros se mantengan o lo abandonen.

Los comportamientos extremos giran en torno al apartamiento excesivo o el exhibicionismo. El abandono del grupo, o la imposibilidad de integrarse en él, suelen ser motivo de inquietud. A menudo se observa una disociación con respecto al aquí y el ahora.

Una etapa más avanzada de la inclusión sobreviene cuando todos los integrantes se tocan o respiran juntos. Esto es análogo a la integración de las diversas partes del cuerpo en un organismo único. Cuando falta un miembro del grupo, o cuando aún no se ha integrado a él, su ausencia se siente.

Una persona abierta a la inclusión puede ser muy sensible al rechazo y levantar algunas barreras o bien permitir el contacto físico pero luego tener miedo de él. Para el individuo que resolvió en su niñez el problema de la inclusión, la interacción con los demás no ofrece ninguna dificultad. Se siente cómodo cuando está con gente o sin ella. Inconscientemente piensa que es una persona valiosa y significativa.

Se diferencia de la fase de control en que la necesidad es de destacarse no de competir; y de la fase de afecto en que no implica lazos afectivos fuertes con personas específicas.

Fase de control

La conducta característica de esta etapa comprende la lucha por el liderazgo, la competencia, el debate sobre la orientación acerca de la tarea, la estructuración, las reglas de procedimientos, los métodos para la toma de decisiones y para compartir la responsabilidad en el trabajo grupal. El sentimiento de competencia que prevalece en esta fase comprende la inteligencia, la apariencia física, el sentido práctico y la aptitud general para enfrentar el mundo.

La conducta de control concierne al proceso de toma de decisiones que tiene lugar entre la persona y las esferas de poder, influencia y autoridad. Esta conducta varía en un continuo desde la necesidad de tener autoridad sobre los demás y el otro extremo la de ser controlado para evadir responsabilidades. Generalmente, se recurre a procedimientos como el consenso y las medidas adoptadas por decisión mayoritaria.

En esta fase suelen preocupar las faltas cometidas por el grupo, y se pueden dar discusiones prolongadas acerca de los miembros que se suponen son responsables

de ellas al no hacer lo que le corresponde hacer; este problema puede asumir la forma de batalla entre trabajo y gratificación.

Fase de afecto

Está centrada en torno al sentimiento de despertar simpatía. Se refiere a las emociones personales íntimas que se suscitan entre dos personas, especialmente el amor y el odio en sus diversos grados. El afecto es una relación diádica que solo puede producirse en un momento dado entre dos personas. En este estadio es habitual asistir a la expresión de sentimientos positivos, hostilidad personal directa, celos, formación de parejas, y en general, una intensificación de las emociones suscitadas entre parejas de individuos.

El contacto externo en esta etapa se convierte en una expresión de afecto, se vuelve común y resulta natural, contacto que era embarazoso en los comienzos del grupo.

Cuando el grupo entra en la esfera del afecto, aparece el problema de la separación. Cada persona crea su método propio para aliviar el dolor provocado por el alejamiento de sus compañeros.

La persona dotada de muy poco afecto tiende a evitar el estrechar lazos con los demás, manteniendo sus relaciones en un plano distante, superficial y sienten el temor de que nadie las quiera y en una situación grupal, de que los demás no gusten de ella.

Para el individuo que resolvió satisfactoriamente sus relaciones en la niñez, el contacto emocional íntimo con otra persona, no plantea problema alguno. Se siente tan cómodo en una relación de esa índole como en la que exige tomar distancia emocional. Si bien le importa que los demás gusten de él, cuando así no sucede

considera que ello es producto de la relación que existe entre él y la otra persona. Es capaz de ofrecer un afecto auténtico.

Cuando el grupo comienza a separarse, se recorren las fases en sentido contrario hasta el momento final (la etapa de disolución del grupo).

La existencia de las fases mencionadas, junto con la disponibilidad de diversas técnicas grupales, permiten contar con un método muy eficaz para un rápido diagnóstico grupal. La evaluación del estado en que se halla el grupo en cuanto a la inclusión, control y afecto da un buen panorama de su situación actual.

Cohesión

De acuerdo a Canto (2000) el término cohesión “proviene del vocablo latino *cohaesus*, que significa adherirse, estar juntos” (p.35). Para este autor, la cohesión es un proceso dinámico que se refleja en la tendencia grupal de mantenerse juntos y permanecer unidos en la persecución de sus metas y objetivos.

Para Shaw (1994) la cohesión se define como:

Grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo.

Los miembros de grupos con una cohesión elevada manifiestan más energía en las actividades del grupo, es menos probable que falten a las reuniones, se sienten felices cuando el grupo tiene éxito, y se entristecen si fracasa (p. 226).

Por otro lado, este autor considera que el concepto ha sido relacionado con, al menos, cuatro variables fundamentales, a saber:

1. *Interacción*: los miembros de los grupos cohesionados se comunican entre sí en mayor medida y el contenido de las interacciones posee una orientación positiva, además, son cooperativos, democráticos y amistosos, tienden a comportarse

de un modo que favorece la integración grupal, mientras que los grupos con poca cohesión actúan de forma más independiente y se preocupan poco de los demás.

2. Influencia social: esta variable se refiere a la motivación de los miembros de los grupos para comportarse de acuerdo con los deseos de los demás miembros. Consiguientemente, los miembros con alta cohesión muestran una mayor conformidad a las normas y estándares del grupo y a responder positivamente a los intentos de influencia social de una manera que facilite el funcionamiento del grupo.

3. Productividad: se refiere al grado en que los miembros del grupo trabajan con ahínco para alcanzar los objetivos grupales y de la misma forma el grupo con cohesión puede alcanzar objetivos con más eficiencia que el grupo sin cohesión.

4. Satisfacción: los grupos con cohesión acostumbran a estar más satisfechos con el grupo, ejercen mayor influencia sobre sus miembros y son eficaces para la obtención de objetivos.

A continuación, se presentan las variables antes mencionadas y las conductas que se observan en el grupo cuando la cohesión es alta o baja, según Shaw (1994).

Miembros del grupo con		
	Alta cohesión	Baja cohesión
Cohesión e Interacción	Los miembros se comunican en mayor cantidad, el contenido de la interacción grupal tiene orientación positiva, son cooperativos, democráticos, amistosos y tienden a conducirse de forma que favorezca la integración grupal.	Se comunican peor, actúan de forma más independiente, preocupándose poco por los demás.
Cohesión e influencia social	Están motivados a comportarse de acuerdo a los deseos de los demás miembros y facilitando el funcionamiento grupal. Mayor conformidad a las normas y estándares del grupo.	Evidencian menos conformidad a los estándares grupales en todos los niveles de confianza en el entorno de grupo. Responden negativamente a los intentos de influencia de los demás miembros.

Cohesión y productividad	Los miembros trabajan con ahínco para alcanzar los objetivos grupales. Se da un aumento de la sinergia total produciendo actitudes más favorables hacia el grupo, se reduce la cantidad de sinergia necesaria para mantenerlo.	Son menos eficaces para la consecución de los objetivos grupales. No hay un aumento de sinergia eficaz que permitiría actitudes más favorables hacia el grupo y una menor cantidad de sinergia para mantenerlo.
Cohesión y satisfacción	Satisfacción superior con el grupo.	Menos satisfacción con el grupo.

Adicionalmente, Hurtado de Barrera (2006) señala que la cohesión posee cuatro componentes: el afectivo, el volitivo, el intelectual y el valorativo. A saber:

Componente afectivo: Este se genera por el grado de interacción entre los miembros, influenciado tanto por su frecuencia como por su profundidad. Contiene el conjunto de sentimientos y afectos que se demuestran entre sí. Mientras más fortaleza posea este componente, menos competencia y más cooperación intragrupal estará presente. Ante una mayor cohesión generada por este componente, habrá un mejor cumplimiento de normas y la alta probabilidad de una respuesta positiva ante la presencia de un liderazgo emergente.

Componente volitivo: “Comprende el conjunto de actividades, deseos, metas, objetivos, intenciones (...) que los miembros comparten, el cual está orientado a la satisfacción de las necesidades, intereses y potencialidades comunes de los miembros” (Shaw, 1979, c.p. Hurtado de Barrera, 2006, p. 108). Según este componente, la cohesión vendría dada por la coordinación de esfuerzos intragrupales.

Componente intelectual: “Integra el conjunto de ideas, creencias, opiniones y conocimientos que el grupo comparte.” (ibidem). En la medida que se da el compartir

de los elementos antes referido, en ese grado la actividad se desarrolla más armónica y se incrementa el sentido de pertenencia.

Componente valorativo: Se refiere al conjunto de valores, aspectos éticos, ideales, actitudes y opiniones que los miembros del grupo comparten como comunes y propios del grupo como totalidad.

Ahora bien para los efectos de esta investigación y sobre la base de los resultados obtenidos con el análisis de la información recabada, se consideró para la variable cohesión, la interacción como dimensión y la comunicación funcional y la integración como subdimensiones. En los apartados siguientes se dan las explicaciones correspondientes.

Interacción

Shaw (1994) la define como el “intercambio interpersonal en el que cada persona emite conducta en presencia de la otra, existiendo por lo menos la posibilidad de que conducta de uno afecte al otro.” (p. 497). Con lo anterior se evidencia que la característica definitoria de la interacción es la relación interpersonal, es decir, solo es posible afirmar que entre dos personas se ha constituido una relación si interactúan varias veces y particularmente en situaciones diferentes, y adicionalmente porque entre ellos se de una comunicación desde lo verbal o lo no verbal.

Complementando lo anterior vale rescatar aquí lo antes expuesto “(...). Los miembros de grupos con una cohesión elevada se comunican entre sí en mayor medida, y el contenido de la interacción grupal posee una orientación positiva (...) son cooperadores, amistosos y suelen comportarse de un modo que favorece la integración grupal” (Shaw, 1994, p.231).

Comunicación Funcional

El basamento teórico desarrollado para esta subdimensión tiene relación con tres componentes importantes relacionados con Virginia Satir: su sistema de psicoterapia conjunta familiar, su participación como uno de los “tres magos de la comunicación” junto a Fritz Perls y Milton Erickson en la investigación que dio origen al enfoque de la Programación Neurolingüística (PNL) desarrollada por Richard Bandler y John Grinder, y su trabajo terapéutico en conjunto con estos autores.

En tal sentido, en su enfoque de psicoterapia familiar conjunta, Satir (1980) define la comunicación como “un proceso de dar y recibir información, donde comunicarse se refiere a la conducta verbal y no verbal, dentro de un contexto social; adicionalmente, incluye todos los símbolos y claves que las personas utilizan para dar y recibir un significado” (p. 71). Agrega que la comunicación significa “interacción o transacción”.

Plantea la necesidad de que las personas se comuniquen con claridad para que puedan obtener la información que necesitan acerca de: los objetos, el mundo, otras personas y sobre la naturaleza de las relaciones. En este caso cuenta con dos métodos para conseguirla: pide respuestas verbales u observa la conducta no verbal.

Así mismo, para que podamos dar información a otros tenemos que comunicarnos con claridad para que se pueda saber lo que ocurre dentro de cada uno de nosotros: lo que aprendimos o creemos saber, nuestras expectativas de los otros, cuál conducta nos agrada o no, nuestras intenciones, nuestras interpretaciones de la conductas de los demás.

Satir (1980) expone las dificultades que se presentan en una simple comunicación verbal:

a) La misma palabra puede tener diferentes significados al denotar distintas cosas. Por ejemplo: en ¿qué clase estás? Puede referirse al grado escolar o a la clase social.

b) La misma palabra con diferentes connotaciones. “Madre” puede ser una mujer que cría o una mujer cálida y protectora.

c) Las palabras son abstracciones, símbolos que sólo sustituyen a lo que simbolizan: el símbolo no es lo mismo que la idea que representa; existen palabras con diferentes niveles de abstracción. Por ejemplo, se tienen palabras que expresan objetos, relaciones entre objetos, estados internos o palabras acerca de otras palabras.

d) A medida que las palabras se vuelven más abstractas, sus significados pueden ser más incomprensibles.

e) Finalmente, hay muchos aspectos de la experiencia que no se pueden describir con palabras.

Afirma Satir (1980) que este aspecto del significado de las palabras es de suma importancia, dada la frecuencia con la cual se crean problemas entre las personas, porque una usó una palabra en un sentido y la otra escuchó un significado totalmente diferente.

Considera que las palabras al ser herramientas que se usan para dar y recibir información, si no se toma en cuenta que son sólo abstracciones se tenderá a generalizar cayendo en el error de hacer las siguientes suposiciones:

a) Que un caso es el ejemplo de todos los casos: “todos son así”.

- b) Que los demás comparten sus sentimientos, sus pensamientos y sus percepciones: “¿Cómo es posible que te guste el asado?”
- c) Que sus percepciones o sus evaluaciones son completas: “Sí, eso ya lo sé”.
- d) Que lo que él percibe o evalúa no cambiará: “Siempre ha sido así”.
- e) Que sólo hay dos posibles alternativas cuando estima percepciones o evaluaciones, dicotomía o piensa en términos de negro o blanco: “Él me quiere o no me quiere”.
- f) Que las características que atribuye a las cosas o a las personas son parte de esas cosas o personas: “Esa pintura es fea”, “Ella es egoísta”.
- g) Que puede entrar en la piel de otro. Actúa como si tuviera una “esfera de cristal” y se comporta como el portavoz de otros: “Yo sé lo que ella siente”.
- h) También supone que el otro puede entrar en su piel. Da por hecho que el otro también tiene una bola de cristal. Permite que el otro sea su portavoz: “Ella puede decirte lo que yo sufrí”.

Satir (1980), sobre la base de lo anterior refiere que si el receptor de estos mensajes es un comunicador tan disfuncional como el emisor, responderá:

- a) Si asiente, no habrá comunicación clara, ya que el receptor no puede estar seguro de aquello con lo que está de acuerdo. Sí, esa pintura es fea, ¿verdad?
- b) Sí disiente, tampoco puede estar seguro de aquello con lo que no está de acuerdo. Sin embargo, el hecho de disentir puede estimularlo o estimular al emisor para que aclare más tarde los mensajes de ambos. El receptor tal vez diga: “Esa pintura no es fea. Es hermosa”. “No las mujeres no son así...son”.

Si por el contrario, el receptor es un comunicador funcional, no se limitará a asentir o disentir, pedirá al emisor que aclare y que califique: ¿Por qué dices que esa pintura es fea?

Una vez que el emisor recibe estas peticiones de aclarar y calificar, puede responder:

- a) Si es un comunicador funcional, tal vez diga: “Déjame tratar de decirlo de otra manera”.
- b) Si es un comunicador disfuncional, puede responder de muchas formas a esas peticiones, y todas ellas tenderán a bloquear el análisis del asunto: “Sabes perfectamente lo que quiero decir”.

Si el emisor responde de una manera funcional a dichas peticiones, entonces el receptor de su mensaje tiene una idea más clara de qué se le plantea, y puede añadir: ¡Ah eso es lo que quisiste decir! Te entendí mal. El aclarar y calificar su mensaje desde el principio, permite evitar la distorsión.

Satir (1980) resume exponiendo: “una persona que se comunica de manera funcional puede: a) Expresar con firmeza su opinión, b) pero, al mismo tiempo, aclarar y calificar lo que dice, c) esperar la réplica, d) y aceptar la réplica cuando la recibe.” (p.78).

En tal sentido, las personas pueden comunicarse de una manera funcional, es decir, eficaz y armónicamente, o de manera disfuncional, no apropiada. Un comunicador disfuncional, no se percibe ni se interpreta a sí mismo en forma correcta y tampoco lo hace con los mensajes que le llegan del exterior.

Ahora bien, algunos de los aspectos teóricos antes expuestos pueden verse contenidos como patrones de lenguaje, en los patrones de terapia familiar efectiva (Nivel I) planteados por Bandler, Grinder y Satir (1984), al ser identificados con denominaciones propias, vale decir: presuposiciones, preguntas implícitas, índice referencial, suprimido, especificación de verbos, nominalización, conformación semántica de causa y efecto, lectura de pensamiento, equivalencia compleja, operadores modales de posibilidad y necesidad.

Para esta investigación, se tomaron las definiciones de dichos patrones expresadas por Bandler y Grinder en 1975 (c.p. O'Connor y Seymour, 1995) al poder ejemplificarse de manera general y fuera del entorno psicoterapéutico; se reunieron todas las definiciones y se les llamó "Patrones de Comunicación Funcional".

A continuación se muestran dichos patrones (Bandler y Grinder, 1975, c.p. O'Connor y Seymour, 1995, pp. 142-160). Se identifica su nombre, su explicación del lado derecho del lector; en el lado izquierdo de la línea inferior, el ejemplo y a la derecha las preguntas que se formulan para obtener la información eliminada, distorsionada o generalizada.

Tabla 11. *Patrones de Comunicación Funcional: Eliminaciones.*

ELIMINACIONES	
1. OMISIÓN SIMPLE	Parte del material ha sido eliminado de la frase. El objetivo es recuperarlo.
Soy incapaz.	¿Incapaz de qué?
Soy un desastre.	¿Para qué? ¿Para quién?

2. FALTA DE INDICE REFERENCIAL	Se hace referencia a una persona, lugar o cosa sin especificarla concretamente. ¿Qué o quién específicamente?
Por los acontecimientos cambié de idea. La gente me asusta.	¿Qué acontecimientos? ¿A qué idea te refieres? ¿Quién específicamente?
3. OMISIÓN DE COMPARACIÓN	Se usan comparaciones sin referencia. Utilizando mejor/ peor, difícil/fácil, bueno/malo, más/menos, etc ¿Comparado con qué o con quién?
Es mejor no decir nada Él es el mejor estudiante	¿Mejor que qué, específicamente? ¿Entre quiénes? ¿Comparado con quién?
4. VERBOS INESPECÍFICOS	Se utilizan verbos que no definen la acción o la relación del sujeto. ¿Cómo específicamente?
Esto me encanta Me siento obligado a hacerlo.	¿Cómo te encanta? ¿Obligado cómo?

Tabla 12. *Patrones de Comunicación Funcional: Distorsiones.*

DISTORSIONES	
1. NOMINALIZACIÓN	Cuando un verbo que describe un proceso se convierte en sustantivo ¿Quién nominaliza qué y cómo lo hace?
Necesito <i>experiencia</i> . Mis <i>pensamientos</i> deprimen.	¿Qué es lo que necesita experimentar? ¿Y qué es lo que piensas?
2. MODELO CAUSA-EFECTO	Afirmaciones que unen dos o varias situaciones de causa-efecto. ¿De qué manera exactamente esto causa lo otro?
El tono de su voz me irrita. Me aburres.	¿Cómo específicamente hace que su voz te irrite? ¿Cómo específicamente te aburro?
3. LECTURA MENTAL	Expresiones que denotan que el hablante “descubre” pensamientos y estados internos de otras personas. ¿Cómo lo sabes? ¿Cómo sabes exactamente qué?
Yo sé lo que te conviene. Tú ya me entiendes.	¿Cómo lo sabes? ¿Qué es lo que tengo que entender?
4. EQUIVALENCIA COMPLEJA	Cuando dos experiencias diferentes se unen como teniendo el mismo significado. ¿Cómo específicamente esto significa lo otro?
Si no me mira cuando le hablo es que no me quiere.	¿Cómo específicamente el que no te mire cuando le hablas significa que no te quiere?

Tabla 13. *Patrones de Comunicación Funcional: Generalizaciones.*

GENERALIZACIONES	
1. CUANTIFICADORES UNIVERSALES	Son palabras que exageran la generalización y lo extendemos a todos los aspectos de lo que queremos expresar. (Todos, nadie, ninguno, siempre, todo)
Ella siempre se molesta	¿Siempre? ¿Ha habido algún momento en que...?
Nadie puede negarlo	¿Nadie? ¿Hay alguien que lo pueda negar?
2. OPERADORES MODALES	Afirmaciones que identifican nuestras propias reglas o límites de conducta. Pueden ser de Necesidad: Debo, no debo, necesito, tengo que, es preciso que, etc. O de posibilidad: No puedo, no consigo, es imposible
No puedo decírtelo	¿Qué te lo impide?
Él debe hacerlo	¿Qué pasaría si no lo hiciera?
Tengo que ir allá.	¿Qué pasaría si no fueras?
No podría aprender a nadar jamás	¿Qué te lo impide?

Integración

Hurtado de Barrera (2006) define a esta subdimensión de la siguiente manera:

Condición social, relacional, valorativa y psicológica mediante la cual se genera una conciencia de unidad de los integrantes del grupo (...). Comprende los procesos propios de la membresía (afiliación y conciencia de pertenencia), así como el inicio del proceso de cohesión (integración afectiva o relacional, participación, cooperación, misión compartida) (p. 85).

Agrega esta autora que a medida que los miembros del grupo se van conociendo personalmente con mayor profundidad, en esa misma dirección se fortalecen sus lazos relacionales y su afecto mutuo, y como consecuencia natural la integración entre ellos crece.

Psicoterapia Gestalt

La Psicoterapia Gestalt, constituyó el enfoque psicológico de apoyo para el desarrollo y procesamiento de las actividades del taller, basándose en sus principios y conceptos básicos, y sus reglas. Entre los primeros (Wigozki, Ochoa, Losada y Martínez, 2004 (a)) se consideraron: Holismo, Homeostasis, darse cuenta, aquí y ahora, figura y fondo, y polaridades, entre otras. En cuanto a las reglas (Wigozki, López, Méndez, Fernández, Losada, Muñoz, y cols., (2004) (b)) se hizo uso principalmente de: el principio del ahora, yo y tú, lenguaje impersonal y personal, empleo del continuo de conciencia.

Es oportuno señalar en este apartado que para el momento de la realización del taller, el grupo había aprobado su 8vo. semestre, donde se les impartieron conocimientos referidos a los conceptos básicos de la Psicoterapia Gestalt, por lo cual contaban con un conocimiento previo de este enfoque.

Definición (Wigozki y cols., 2004(a)).

Gestalt es una palabra de origen alemán que significa “configuración” o “todo lo que es”, es decir, la integración es más que la suma de las partes. En tal sentido, Gestalt representa la totalidad del proceso experiencial: acciones, emociones, pensamientos, que fluyen desde la aparición de una necesidad hasta su satisfacción.

Así mismo, es el proceso terapéutico que consiste en ver y oír lo que sucede ahora y no lo que sucedió o lo que va a suceder. Si el sujeto se carga de “memorias” o “anticipaciones” se impide percibir el todo y surge la angustia, una laguna entre el “ahora” y el “más tarde.”

Orígenes (Wigozki y cols., 2004 (a)).

Surge en EE.UU., en los años 50, con el Grupo de los Siete: Fritz y Laura Perls, Goodman, From, Weistz, Shapiro e Eastman. Aparece en el contexto socio-cultural de las psicoterapias humanistas, del potencial humano.

Su principal exponente Friedrich Salomon Perls (Fritz Perls) nace en 1893 en Berlín, Alemania y muere en 1970 en Chicago, USA.

Influencias más importantes (Wigozki y cols., 2004 (a)).

1. *Psicoanálisis de Freud*: Teoría de los mecanismos de defensa y trabajo con los sueños.
2. *Wilhelm Reich*: Teoría de la coraza muscular.
3. *Filosofía existencial*: Confianza en las potencialidades inherentes al individuo, el respeto a la persona y la responsabilidad.
4. *Psicología de la Gestalt*: Teoría de la percepción (figura-fondo, Ley de la buena forma).
5. *Religiones orientales*: Budismo Zen Y Taoísmo.
6. *Fenomenología*: Apego por lo obvio, por la experiencia inmediata y por la toma de conciencia (awareness).
7. *Jacob Levy Moreno*: Psicodrama -dramatizar las experiencias y los sueños.
8. *Sigmund Friedlander*: Teoría de la Indiferencia Creativa, de la que extrae su teoría de las polaridades.

Principios y conceptos básicos (Wigozki y cols., 2004 (a)).

Holismo: Plantea la concepción del hombre como un todo integrado, donde se le considera una totalidad coherente y unificada: funcionamiento de su cuerpo, emociones, pensamientos, sensaciones, cultura, expresiones sociales.

Homeostasis: o autorregulación orgánica, proceso a través del cual el organismo interactúa con el ambiente para satisfacer sus necesidades, usando sus propias capacidades y recursos.

Darse cuenta: Proceso continuo que mantiene a la persona en contacto consigo misma, tomando conciencia en el aquí y el ahora de sus sensaciones, acciones, sentimientos, deseos, valores y del entorno que la rodea. Existen tres niveles: El darse cuenta del Mundo Exterior, del Mundo Interior y de la Fantasía.

Aquí y el Ahora: Lo concreto y observable inmediatamente, el significado para la persona, situaciones inconclusas que aparecen, dudas y temores frente al futuro expresadas en el presente, cargas emocionales del pasado vivida en el momento.

Figura y Fondo: Del conjunto ilimitado de estímulos el individuo siempre elige el que le interesa en ese instante: la figura; lo que no se atiende es el fondo o marco donde se destaca ésta.

Polaridades: Características opuestas del comportamiento humano (agresividad - ternura, raciocinio - intuición, amor - odio, coraje - miedo, entre otras), también extremos de identificación cuya integración armónica es el objetivo de la Psicoterapia Gestalt. Si la persona se identifica con un polo, aliena el otro como extraño a sí mismo.

Responsabilidad: Capacidad para encontrar la respuesta a las propias necesidades y hacerse cargo de sí, presentando la disposición de hablar diciendo “YO” y logrando aceptar el “Yo soy lo que soy”.

Concepto de lo natural: Es encontrar el camino para satisfacer su cualidad humana, recuperar lo suyo puesto en el afuera, tomarlo y hacerse responsable. En tal sentido, el hombre no es ni bueno ni malo, es como mejor le sirve en determinado momento, por ello tendrá una tendencia natural a ser sus potencialidades.

Experiencia como vía de aprendizaje: Se aprende con la experiencia, la cual permite adquirir conocimientos acerca de sí mismo, a través de la atención, el alerta y el darse cuenta de los propios mecanismos y modos de contacto.

Herramientas Terapéuticas (Wigozki y cols., 2004 (b)).

En Psicoterapia Gestalt no son rígidas, no se tienen un conjunto de ellas a las cuales se va a adaptar el sujeto, sino al contrario: se utilizan las herramientas adecuadas para ese sujeto y su momento psicológico. Se tienen: Reglas, Juegos y Técnicas. A los efectos de esta investigación sólo se usarán las primeras.

Reglas

Son escasas en número; suelen ser presentadas y enunciadas formalmente desde el inicio de un grupo o una sesión individual; no son órdenes sino una forma eficaz de unificar el pensamiento y el sentimiento. Permiten, entre otras cosas, exteriorizar las resistencias y facilitar el proceso de maduración. A saber::

1. *El principio del ahora:* Vivenciar el presente: Se ha de comunicar en tiempo presente ¿De qué tienes conciencia en este momento? ¿Qué está ocurriendo ahora?

2. *Yo y tú*: Establecer un diálogo. La comunicación se lleva a cabo con dos interlocutores. ¿A quién le estás diciendo eso? ¡Háblame a mí!

3. *Lenguaje impersonal y personal*: Hablar en lenguaje personal, en primera persona. “A uno le pasa...” “A uno ¿quién?” “A mí...Yo creo...Yo siento...Yo pienso”.

4. *Empleo del continuo de conciencia*: El “cómo” de la experiencia. ¿De qué te das cuenta en este momento? Conduce al sujeto hacia su experiencia.

5. *No murmurar*: Hablar en forma directa a la persona que está presente. No hablar del ausente.

6. *Formulación de preguntas*: Son válidas si su intención es buscar conocimiento, resolver inquietudes o buscar apoyo auténtico. Manipular o evadir una responsabilidad-convertir en afirmación.

7. *Respetar el espacio psicológico ajeno*: No se interpreta. Experimenta si quiere, derecho a darse cuenta o no. El terapeuta acompaña y facilita su darse cuenta.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

La presente investigación es clasificada por Kerlinger y Lee (2002, p. 525) como un experimento de campo ya que se realizó en una “situación real, donde una o más variables independientes son manipuladas por el experimentador bajo condiciones tan cuidadosamente controladas como la situación lo permita”.

Por otro lado, según Hurtado de Barrera (2006) se ubica en el tipo de investigación evaluativa ya que “intenta resolver una situación, llenar un vacío o necesidad, a través de la aplicación de un programa de intervención, el cual es evaluado en el transcurso de la investigación” (p. 126).

Diseño de Evaluación

Partiendo de lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) el presente estudio constituye un diseño cuasi-experimental, pues “los sujetos de estudio no se asignan al azar a los grupos ni se emparejan, sino que dichos grupos ya están formados antes del experimento: son grupos intactos” (p. 148)

Para la medición de la variable cohesión, se usó un diseño de un solo grupo del tipo pretest/posttest, esto es “a un grupo se le aplica una prueba previa al estímulo o tratamiento experimental, después se le administra el tratamiento y finalmente se le aplica la prueba posterior al estímulo” (Hernández y cols., 2010, p. 136).

La aplicación del pretest y posttest se realizó con estrategias de dinámica de grupos las cuales tuvieron características similares en cuanto a objetivos, duración, contenidos, complejidad y procedimientos, que permitieron medir la variable a través

de la observación de los indicadores de cambio de las subdimensiones comunicación funcional e integración de la dimensión interacción. La estrategia de pretest se administró al inicio de cada sesión; luego se aplicó el programa de intervención y finalmente se evaluó la incidencia del programa sobre los indicadores de cambio de las subdimensiones estudiadas a través de la administración del postest al cierre de las sesiones.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En la presente investigación se efectuaron las mediciones de la variable dependiente, cohesión, a partir de un conjunto de observaciones sistemáticas, de tipo no participante, sobre la base de un conjunto de indicadores de cambio relacionados directamente con ella, tanto al inicio como al final de cada sesión, con el fin de comparar los efectos de la variable independiente (programa de intervención) sobre la dependiente en el grupo de estudiantes de Asesoramiento Psicológico y Orientación.

Para la recolección de datos del programa de intervención, se hizo uso de la observación no participante, simple y directa, que de acuerdo a Hernández y cols. (2010, pp. 260-261) “consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y sub-categorías”. De igual manera, fueron observaciones directas con métodos de registro de papel y lápiz (Guevara, 1994, c.p. Lacasella, 2000, p.39).

Se realizaron cuatro observaciones de aproximadamente 60 minutos cada una, durante la aplicación del pretest y postest de las Sesiones I y II, donde se dispuso de una serie de indicadores de cambio actitudinal y comportamental, relacionados con la

variable cohesión; los mismos se presentaron por escrito en un guion para la observación de las dos personas que asumieron este rol.

Como complemento para el registro de las actividades de evaluación realizadas, se empleó la videograbación, la cual facilitó el registro audiovisual de los comportamientos verbales y no verbales expresados por los participantes durante el taller (Sabino, 2000).

Tipo de Análisis

El análisis de los datos derivados del programa de intervención, se efectuó bajo una perspectiva cuali-cuantitativa o mixta.

Cualitativo: Se realizó con la información de tipo verbal que se obtuvo (Sabino, 2000), mostrando así expresiones de los sujetos durante la ejecución de las estrategias y el procesamiento de las mismas. El análisis cualitativo de los datos se empleó a los fines de describir los procesos y situaciones que fueron relevantes para el sustento de la investigación tales como los procesos individuales y grupales, el ambiente y el contexto en el que se desarrolló el programa de intervención, y su relación o efectos sobre la variable cohesión, identificados a partir del registro de las observaciones realizadas.

Cuantitativo: Este tipo de análisis se efectuó con toda la información numérica resultante de la investigación la cual, luego de ser procesada numéricamente, fue presentada en un conjunto de cuadros y tablas (Sabino, 2000).

En cuanto al análisis cuantitativo de los datos, se emplearon procedimientos de la estadística descriptiva (frecuencias y porcentajes) para poder medir y comparar los efectos del programa de intervención sobre la cohesión de los participantes, a

partir de los indicadores comportamentales reportados en la guía de observación. Se evaluó el acuerdo entre observadores a modo de garantizar la confiabilidad entre las observaciones que se obtuvieron para la medición de la variable dependiente.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Variable Dependiente: Cohesión

Según Kerlinger y Lee (2002), la variable dependiente “es aquella que indica si el tratamiento dado por la variable independiente surtió algún efecto” (p. 43).

Considerando los resultados del diagnóstico realizado al grupo objeto de estudio, la variable dependiente a intervenir en este estudio fue la cohesión.

Sobre la base de los aspectos teóricos del estudio de la cohesión, esta investigación se sustentó en el modelo de Shaw (1994), quien la define como “Grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo. Los miembros de grupos con una cohesión elevada manifiestan más energía en las actividades del grupo, es menos probable que falten a las reuniones, se sienten felices cuando el grupo tiene éxito, y se entristecen si fracasa” (p.226).

En tal sentido, se abordó a la interacción como dimensión y a la comunicación funcional y a la integración como subdimensiones. Las tablas 14 y 15 contienen los Mapas de Variable que muestran cada uno de estos elementos.

Tabla 14. *Mapa de la variable: Cohesión. Dimensión: Interacción. Subdimensión: Comunicación funcional*

VARIABLE	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADORES DE CAMBIO
<p>Cohesión: “Grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo. Los miembros de grupos con una cohesión elevada manifiestan más energía en las actividades del grupo, es menos probable que falten a las reuniones, se sienten felices cuando el grupo tiene éxito, y se entristecen si fracasa”. (Shaw, 1994, p.226).</p>	<p>Interacción: “(...). Los miembros de grupos con una cohesión elevada se comunican entre sí en mayor medida, y el contenido de la interacción grupal posee una orientación positiva (...) son cooperadores, amistosos y suelen comportarse de un modo que favorece la integración grupal” (Shaw, 1994, p.231).</p>	<p>Comunicación funcional: La persona “puede expresar con firmeza su opinión, pero, al mismo tiempo, aclarar y calificar lo que dice, esperar la réplica, y aceptar la réplica cuando la recibe.” (Satir, 1980, p.78)</p>	<p>Componentes no verbales: Contacto visual: Establece contacto visual con su interlocutor. Dirige su mirada hacia su interlocutor cuando está recibiendo una réplica. Relajación corporal y postural: Mantiene los brazos distendidos o flexionados. Componentes verbales: Expresa su opinión. Manifiesta sus opiniones a los otros, a través de frases tales como: “Mi opinión es...”, “Opino que...”, “mi punto de vista es...”, “En relación a lo que planteas considero que...”, “Pienso que...”, entre otras. Aclara y califica sus planteamientos. Ofrece aclaratoria y califica lo que expresa, lo cual se evidencia mediante manifestaciones tales como: “Lo que quise decir fue...”, “Déjame tratar de decirlo de otra manera...”, “Esto es lo que estoy suponiendo...”, “Te aclaro que...”, “Creo que generalicé, mejor lo preciso así...”, “Mejor no generalizo, la situación es...”, “Todos no son... solo...”, “me refiero solo a..., no a todas...”, “es en ese lugar, no en todos...”, “siempre no, en...momento”, “esto a menudo me sucede, especialmente en...”, entre otras. Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe”. A través de expresiones como por ejemplo: “ah eso es lo que quisiste decir..., entendí mal”, “opinamos diferentes...”, “creo que no comparto tu posición...”, “he llegado a conclusiones diferentes a las tuyas...”, “compartimos la misma experiencia... pero pensamos diferentes...”, “Estás en lo cierto sobre mi conducta...”, “Tienes razón cuando...”, “Reconozco que...”, entre otros.</p>

Tabla 15. *Mapa de la variable: Cohesión. Dimensión: Interacción. Subdimensión: Integración.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADORES DE CAMBIO
<p>Cohesión: “Grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo. Los miembros de grupos con una cohesión elevada manifiestan más energía en las actividades del grupo, es menos probable que falten a las reuniones, se sienten felices cuando el grupo tiene éxito, y se entristecen si fracasa”. (Shaw, 1994, p.226).</p>	<p>Interacción: “(...). Los miembros de grupos con una cohesión elevada se comunican entre sí en mayor medida, y el contenido de la interacción grupal posee una orientación positiva (...) son cooperadores, amistosos y suelen comportarse de un modo que favorece la integración grupal” (Shaw, 1994, p.231).</p>	<p>Integración: “Condición social, relacional, valorativa y psicológica mediante la cual se genera una conciencia de unidad de los integrantes del grupo (...). Comprende los procesos propios de la membresía (afiliación y conciencia de pertenencia), así como el inicio del proceso de cohesión (integración afectiva o relacional, participación, cooperación, misión compartida).” (Hurtado de Barrera, 2006, p. 85)</p>	<p>Componentes no verbales: Mira a su interlocutor directamente a la cara durante la interacción, lo escucha sin interrumpir, asiente con la cabeza. Mantiene los brazos distendidos o flexionados. Mantiene cercanía física, puede abrazar, tocar el hombro, dar la mano y puede compartir implementos y materiales de estudio.</p> <p>Componentes verbales: Comparte emociones y afectos con el grupo. Expresa sentimientos y afectos a sus compañeros para que se dé una integración afectiva, a través de frases tales como: “Me gusta que estés con nosotros...”, “Con tu presencia en el grupo me siento...”, “En nuestro grupo...”, “Me gusta estar con ustedes...”, “Me siento...por tu participación en el grupo”, “Me siento... cuando te veo participar”, “Cuando das tu opinión en el grupo, me siento...”, “Para mí es importante tu participación ya que...”, entre otras. Comparte opiniones y pensamientos con el grupo. Expresa opiniones y pensamientos a sus compañeros para que se dé una integración relacional, a través de manifestaciones tales como: “Opino que es...que nos acompañes”, “Para mí es importante tu participación ya que...”, “Tengo una propuesta a ver qué opinan”, “Vamos a plantearlo a todos para llegar a un consenso...”, “Pienso que todos juntos podemos lograrlo...”, entre otras. Muestran comportamientos cooperativos Se muestran cooperadores durante la realización de trabajos grupales y comparten materiales e información, lo cual se evidencia a través de expresiones tales como: “Te puedo apoyar...”, “Necesitas esto...”, “Podría ayudarte prestándote...”, “Esto es lo que te falta yo... te lo facilito”, “Qué necesitas para terminar a ver si puedo ayudarte con lo que tengo...”, “¿En qué te puedo colaborar?”, “Déjame ayudarte en eso...”, entre otras.</p>

Variable Independiente

Descripción

Para Kerlinger y Lee (2002, p. 42) la variable independiente es “la causa supuesta de la variable dependiente (...) es el antecedente”. Para esta investigación la variable independiente fue un programa de intervención basado en el enfoque de Shaw (1994) para mejorar la cohesión en el grupo de estudiantes del 7mo. semestre de Asesoramiento Psicológico y Orientación de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, que estuvo integrado por dos sesiones de 8 horas académicas de duración cada una, basado en técnicas y fundamentos de la Dinámica de Grupos y con el enfoque de la Psicoterapia Gestalt para el procesamiento de las estrategias.

Fue un taller teórico-práctico-vivencial formulado para determinar la cohesión en la muestra de estudio, desde la interacción como dimensión y la comunicación funcional y la integración como subdimensiones. Se llevó a cabo en las instalaciones del Servicio de Asesoramiento Psicológico (SAP) de la Escuela de Psicología, U.C.V, Caracas.

Propósito del Programa de Intervención

Proporcionar a los participantes herramientas teórico-prácticas-vivenciales sobre la interacción en las subdimensiones comunicación funcional e integración, dirigidas a mejorar la cohesión grupal, bajo los enfoques teóricos de Shaw (1994), Satir (1980) y Hurtado de Barrera (2006).

Objetivos del Programa de Intervención

Objetivo General

Que los participantes logren considerar la comunicación funcional y la integración como elementos de la interacción que posibilitan la cohesión grupal bajo el enfoque de Shaw (1994).

Objetivos Específicos

1. Que los participantes logren estimar la comunicación funcional como un pilar fundamental de la cohesión, de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).
2. Que los participantes logren apreciar la integración como pilar fundamental de la cohesión del grupo de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).

Factibilidad

Este programa de intervención fue factible gracias a la apertura, compromiso, motivación y disposición del grupo de estudiantes de la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación, quienes en su mayoría lograron estar presentes en las dos sesiones, a pesar de haberse realizado en días distanciados, lunes y viernes, debido a situaciones coyunturales del país.

Por otro lado, fue de gran soporte el poder acceder a un espacio en el SAP que cumpliera las condiciones óptimas para este tipo de taller. Igualmente, resultó valioso contar con el recurso humano de apoyo para la observación, la grabación y el control de tiempo/actividades. De igual manera, el hecho de que a la facilitadora le fue posible disponer de los recursos audiovisuales y materiales para todas las actividades, así como también cubrir los requerimientos de alimentación e insumos para los participantes y personal de apoyo.

Justificación del Programa de Intervención

Mediante este programa se proporcionaron estrategias teórico-prácticas y vivenciales al grupo de alumnos de la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación, que les permitió fortalecer la cohesión como variable identificada en el diagnóstico, siendo esta una contribución para mejorar sus relaciones interpersonales con los integrantes de su grupo, sentirse integrados, motivados a permanecer dentro de él, a participar, interactuar, compartir, cooperar; de formar parte de su grupo; así como extrapolar a otras membresías los conocimientos y experiencias adquiridos al experimentar las dinámicas referidas a la comunicación funcional y a la integración; de igual formar incorporar a su futuro ejercicio profesional el modelaje de aplicación de técnicas de Dinámica de Grupos.

De no haberse realizado este programa de intervención, probablemente hubiesen continuado sus problemas de interacción, integración, comunicación y el poco atractivo de seguir formando parte del grupo.

Plan de Sesión

TABLA 16. *Plan de Sesión. Sesión I. Subdimensión comunicación funcional.*

PLAN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

“Programa sobre cohesión para estudiantes de Asesoramiento Psicológico y Orientación, U.C.V.”

Propósito del programa de intervención:

Proporcionar a los participantes herramientas teórico-prácticas-vivenciales sobre la interacción en las subdimensiones comunicación funcional e integración, dirigidas a mejorar la cohesión grupal, bajo los enfoques teóricos de Shaw (1994), Satir (1980) y Hurtado de Barrera (2006).

Objetivo General del programa de intervención:

Que los participantes logren considerar la comunicación funcional y la integración como elementos de la interacción que posibilitan la cohesión grupal bajo el enfoque de Shaw (1994).

Objetivos específicos:

1. Que los participantes logren estimar la comunicación funcional como un pilar fundamental de la cohesión, de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).
2. Que los participantes logren apreciar la integración como pilar fundamental de la cohesión del grupo de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).

SESIÓN I - Subdimensión Comunicación funcional

Objetivo específico de la sesión

Que los participantes logren estimar la comunicación funcional como un pilar fundamental de la cohesión, de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Que los participantes logren:	CONTENIDO	ESTRATEGIA	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN Se considera logrado el objetivo cuando los participantes:
MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO					
1. Recibir información sobre el taller y el equipo que los acompañará durante la sesión.	Presentación de la facilitadora y del equipo que los acompañara en la sesión. Objetivo y horario del taller. Presentación de los participantes.	<i>La bienvenida</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Laptop, Video beam y cámara de video.	15 minutos	Expresen frases tales como: “estarán con nosotros...”, “ya sé que el objetivo del taller es...”, “ya conozco el objetivo del taller, el número de sesiones y su horario...”, “me quedó claro el objetivo del taller y ya sé cuánto dura”, “el taller tiene un horario de...”, “mi nombre es...y me identifico con...”, “soy... y el elemento con el cual me identifico es...”, entre otras.
2. Señalar sus expectativas y compromisos con respecto al taller y las normas a cumplir.	Expectativas, compromisos y normas.	<i>Expectativas, compromisos y normas</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Papel bond, tirro, marcadores y	20 minutos	Nombren sus expectativas, compromisos y normas: “espero recibir...”, “me gustaría adquirir conocimientos sobre...”, “me comprometo a...”, “mi compromiso es...”, “una norma a seguir es...”, entre otras expresiones.

cámara de video.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

3. Mostrar la comunicación funcional como pilar fundamental de la cohesión grupal.	Cohesión Dimensión: Interacción Subdimensión: Comunicación funcional: • Expresar opinión. • Aclarar y calificar lo que dice. • Esperar la réplica y aceptarla cuando la recibe.	<i>Hablando a otros desde el SAP</i> Primer momento de medición: Pre-test	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Hoja de registro de observación Cámara de video Papel bond Marcadores Tirro Hojas blancas Lápices Cámara de video	60 minutos	Componentes no verbales: Contacto visual: Establece contacto visual con su interlocutor. Dirige su mirada hacia su interlocutor cuando está recibiendo una réplica. Relajación corporal y postural: Mantiene los brazos distendidos o flexionados. Componentes verbales: Expresa su opinión. Manifiesta sus opiniones a los otros, a través de frases tales como: "Mi opinión es...", "Opino que...", "mi punto de vista es...", "En relación a lo que planteas considero que...", "Pienso que...", entre otras. Aclara y califica sus planteamientos. Ofrece aclaratoria y califica lo que expresa, lo cual se evidencia mediante manifestaciones tales como: "Lo que quise decir fue...", "Déjame tratar de decirlo de otra manera...", "Esto es lo que estoy suponiendo...", "Te aclaro que...", "Creo que generalicé, mejor lo preciso así...", "Mejor no generalizo, la situación es...", "Todos no son... solo...", "me refiero solo a..., no a todas...", "es en ese lugar, no en todos...", "siempre no, en...momento", "esto a menudo me sucede, especialmente
--	--	---	--	------------	--

en...”, entre otras.

Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe”. A través de expresiones como por ejemplo: “ah eso es lo que quisiste decir..., entendí mal”, “opinamos diferentes...”, “creo que no comparto tu posición...”, “he llegado a conclusiones diferentes a las tuyas...”, “compartimos la misma experiencia...pero pensamos diferentes...”, “Estás en lo cierto sobre mi conducta...”, “Tienes razón cuando...”, “Reconozco que...”, entre otros.

RECESO: 15 minutos

4. Revisar los elementos teóricos de la cohesión, en la subdimensión comunicación funcional, tanto en su proceso individual como grupal.	Cohesión Interacción Integración. Comunicación funcional: • Expresar opinión. • Aclarar y calificar lo que dice. • Esperar la réplica y aceptarla cuando la recibe. Patrones de comunicación.	<i>Exposición teórica interactiva I</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Laptop, video beam y cámara de video. Hoja con Patrones de comunicación funcional.	30 minutos	Formulen verbalizaciones tales como: “entiendo que la cohesión es...”, “ya conozco que la interacción, la integración y la comunicación funcional son...”, “la comunicación funcional consiste en...”, “con la comunicación funcional podemos...”, “ya comprendo lo que son los patrones de comunicación y...“conocer los patrones de comunicación me permite...”, entre otras.
--	--	---	---	------------	---

<p>5. Relacionar los patrones de comunicación de Virginia Satir con su proceso grupal.</p>	<p>Cohesión Interacción Integración. Comunicación funcional: • Expresar opinión. • Aclarar y calificar lo que dice. • Esperar la réplica y aceptarla cuando la recibe. Patrones de comunicación.</p>	<p><i>Repaso teórico</i></p>	<p><i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Laptop, video beam y cámara de video. Hojas blancas, lápices, hojas de papel bond, marcadores</p>	<p>20 minutos</p>	<p>Expreses frases tales como: “entiendo que la cohesión está relacionada con...”, “ya conozco que la interacción, la integración y la comunicación funcional se relacionan...”, “los patrones de comunicación hacen que...”, “ya comprendo lo que son los patrones de comunicación y...“conocer los patrones de comunicación me permite...”, “comprendo lo importante que son los patrones de comunicación y...”, entre otras.</p>
<p>6. Estimar los elementos de su comunicación funcional en su dimensión individual y grupal.</p>	<p>Comunicación funcional: • Expresar opinión. • Aclarar y calificar lo que dice. • Esperar la réplica y aceptarla cuando la recibe. Patrones de comunicación.</p>	<p><i>Mi ángel de la comunicación</i></p>	<p><i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Equipo de audio, música instrumental hojas blancas, papel bond, tirro, marcadores, lápices y cámara de video.</p>	<p>55 minutos</p>	<p>Comuniquen verbalmente: “me di cuenta que me conviene...”, “me di cuenta que necesito mejorar en...”, “la comunicación en el grupo necesita...”, “lo común en el grupo fue...”, “las acciones para mejorar son...”, “para cambiar necesitamos...”, “lo que requerimos para mejorar es...”, entre otras.</p>

ALMUERZO: 60 minutos

7. Movilizar la energía para continuar con la sesión.	Cohesión Interacción Integración. Comunicación funcional	<i>Disposiciones al movimiento</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Equipo de audio, música instrumental y cámara de video.	10 minutos	Expresen en forma verbal: “me sentí como...”, “me gustó el movimiento de...”, “sentí fluir...”, “ahora me siento...”, “en este momento estoy...”, “lo que más me gustó fue...”, entre otras.
8. Promover la comunicación funcional como un elemento de la interacción en pro de la cohesión.	Comunicación funcional: • Expresar opinión. • Aclarar y calificar lo que dice. • Esperar la réplica y aceptarla cuando la recibe. Patrones de comunicación.	<i>Role playing comunicacional</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Hojas con patrón de comunicación y cámara de video.	50 minutos	Realicen verbalizaciones tales como: “me fue muy útil hacer esta práctica y...”, “resultó interesante y...”, “me di cuenta de...”, “noté como manejé la situación...”, “ya sé que cuando alguien use el patrón de..., puedo hacer...”, “me llevo como abordar el patrón de...”, “me di cuenta de la relación de la comunicación, la interacción y la cohesión...”, “a nivel individual y grupal la comunicación se relaciona con...”, entre otras.
9. Valorar la importancia de la comunicación entre el emisor y el receptor en pro de la interacción y de la cohesión grupal.	Comunicación funcional: • Expresar opinión. • Aclarar y calificar lo que dice. • Esperar la réplica y	<i>Lo que digo, lo que interpretan</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> 12 tarjetas con palabras, hojas	30 minutos	Expresen verbalmente: “me sorprende que dije... y se interpretó...”, “que interesante conocer que...”, “me di cuenta cómo influye el sentido de las palabras y...”, “hubo semejanza entre...”, “fueron totalmente diferente lo que...”, “estas palabras... se confundieron más en el grupo y...”, “veo que se relaciona con la

aceptarla cuando la recibe.
Patrones de comunicación.

blancas y cámara de video.

interacción y la cohesión grupal porque...”, “me di cuenta que la comunicación...”, entre otras.

RECESO: 15 minutos

10. Demostrar la comunicación funcional como pilar fundamental de la cohesión grupal.

Cohesión
Dimensión:
Interacción
Subdimensión:
Comunicación funcional:
• Expresar opinión.
• Aclarar y calificar lo que dice.
• Esperar la réplica y aceptarla cuando la recibe.

Semana 35° aniversario de nuestra mención

Segundo momento de medición:
Post-test

Humanos:
Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo
Materiales:
Hoja de registro de observación
Cámara de video
Papel bond
Marcadores
Tirro
Hojas blancas
Lápices
Cámara de video

60 min

Componentes no verbales:

Contacto visual: Establece contacto visual con su interlocutor. Dirige su mirada hacia su interlocutor cuando está recibiendo una réplica.

Relajación corporal y postural: Mantiene los brazos distendidos o flexionados.

Componentes verbales:

Expresa su opinión. Manifiesta sus opiniones a los otros, a través de frases tales como: “Mi opinión es...”, “Opino que...”, “mi punto de vista es...”, “En relación a lo que planteas considero que...”, “Pienso que...”, entre otras.

Aclara y califica sus planteamientos. Ofrece aclaratoria y califica lo que expresa, lo cual se evidencia mediante manifestaciones tales como: “Lo que quise decir fue...”, “Déjame tratar de decirlo de otra manera...”, “Esto es lo que estoy suponiendo...”, “Te aclaro que...”, “Creo que generalicé, mejor lo preciso así...”, “Mejor no generalizo, la situación es...”, “Todos no son... solo...”, “me refiero solo

a..., no a todas...”, “es en ese lugar, no en todos...”, “siempre no, en...momento”, “esto a menudo me sucede, especialmente en...”, entre otras.

Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe. A través de expresiones como por ejemplo: “ah eso es lo que quisiste decir..., entendí mal”, “opinamos diferentes...”, “creo que no comparto tu posición...”, “he llegado a conclusiones diferentes a las tuyas...”, “compartimos la misma experiencia... pero pensamos diferentes...”, “Estás en lo cierto sobre mi conducta...”, “Tienes razón cuando...”, “Reconozco que...”, entre otros.

MOMENTO DE APLICACIÓN: CIERRE

11. Valorar la participación de sus compañeros durante la sesión.	Cohesión Interacción Integración. Comunicación funcional	<i>Trofeo de oro</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Figura de trofeo y cámara de video.	15 minutos	Manifiesten expresiones verbales tales como: “me sentí... cuando... me dio el trofeo”, “fue... recibir el trofeo de...”, “me di cuenta lo que opina de mí...”, “es reconfortante conocer la opinión de...”, entre otras.
12. Evaluar la sesión, al facilitador y los aprendizajes	Cohesión Interacción Integración. Comunicación	<i>Para cerrar el día</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y	10 minutos	Expresen verbatums tales como: “la sesión me pareció...”, “opino que la facilitadora...”, “la facilitadora fue...”, “la sesión estuvo...”, “me llevo de

adquiridos.	funcional	camarógrafo <i>Materiales:</i> Cámara de video.	aprendizaje...”, “hoy aprendí...”, “mi aprendizaje fue...”, “en este momento me siento...”, “ahorita estoy...”, entre otros
-------------	-----------	---	---

Tabla 17. Plan de Sesión. Sesión II - Subdimensión Integración

Objetivo específico de la sesión

Que los participantes logren apreciar la integración como pilar fundamental de la cohesión del grupo de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Que los participantes logren:	CONTENIDO	ESTRATEGIA	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN Se considera logrado el objetivo cuando los participantes:
MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO					
1. Recibir información referida a la sesión.	Objetivo general y horario de la sesión	<i>Nueva bienvenida</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Laptop, Video beam y cámara de video.	5 minutos	Expresen frases tales como: “ya sé que el objetivo de la sesión es...”, “ya conozco el objetivo y el horario de esta sesión...”, “me quedó claro el objetivo de la sesión y ya sé cuánto dura”, “la sesión tiene un horario de...”, entre otras.
2. Movilizar la energía para dar inicio a la sesión.	Cohesión Interacción Integración	<i>Muévanse como Yo</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Equipo de audio, músicaailable y	10 minutos	Refieran verbalizaciones tales como: “me lo disfrute...”, “me gustó como bailaba...”, “me siento con más ánimo...”, “me activé...”, entre otras expresiones.

cámara de video.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

3. Mostrar la integración como pilar fundamental de la cohesión grupal.	<p>Cohesión Dimensión: Interacción Subdimensión: Integración:</p> <ul style="list-style-type: none">• Compartir emociones y afectos.• Compartir opiniones y pensamientos• Mostrar comportamientos cooperativos	<p><i>Lo que ofrecemos en nuestro SAP</i></p> <p>Primer momento de medición: Pre-test</p>	<p><i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo</p> <p><i>Materiales:</i> Hoja de registro de observación Cámara de video Folleto informativo sobre el SAP Papel bond Cartulinas de construcción Cartulinas Marcadores Creyones Tirro Cinta adhesiva Tijeras Pega de barra Hojas blancas Lápices Engrapadora Cámara de video</p>	<p>70 minutos</p>	<p>Componentes no verbales: Mira a su interlocutor directamente a la cara durante la interacción, lo escucha sin interrumpir, asiente con la cabeza. Mantiene los brazos distendidos o flexionados. Mantiene cercanía física, puede abrazar, tocar el hombro, dar la mano y puede compartir implementos y materiales de estudio.</p> <p>Componentes verbales: <i>Comparte emociones y afectos con el grupo.</i> Expresa sentimientos y afectos a sus compañeros para que se dé una integración afectiva, a través de frases tales como: "Me gusta que estés con nosotros...", "Con tu presencia en el grupo me siento...", "En nuestro grupo...", "Me gusta estar con ustedes...", "Me siento...por tu participación en el grupo", "Me siento... cuando te veo participar", "Cuando das tu opinión en el grupo, me siento...", "Para mí es importante tu participación ya que...", entre otras. <i>Comparte opiniones y pensamientos con el grupo.</i> Expresa opiniones y pensamientos a sus compañeros para que</p>
---	--	---	---	-------------------	---

se dé una integración relacional, a través de manifestaciones tales como: “Opino que es...que nos acompañes”, “Para mí es importante tu participación ya que...”, “Tengo una propuesta a ver qué opinan”, “Vamos a plantearlo a todos para llegar a un consenso...”, “Pienso que todos juntos podemos lograrlo...”, entre otras.

Muestran comportamientos cooperativos
Se muestran cooperadores durante la realización de trabajos grupales y comparten materiales e información, lo cual se evidencia a través de expresiones tales como: “Te puedo apoyar...”, “Necesitas esto...”, “Podría ayudarte prestándote...”, “Esto es lo que te falta yo... te lo facilito”, “Qué necesitas para terminar a ver si puedo ayudarte con lo que tengo...”, “¿En qué te puedo colaborar?”, “Déjame ayudarte en eso...”, entre otras.

RECESO: 15 minutos

4. Relacionar los elementos teóricos de la cohesión desde la subdimensión integración, a su proceso individual y	Cohesión Interacción Integración: • Compartir emociones y afectos. • Compartir opiniones y	<i>Exposición teórica interactiva II</i>	Humanos: Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo Materiales: Laptop, video beam y cámara de	30 minutos	Formulen verbalizaciones tales como: “entiendo que la integración es...”, “ya conozco que la interacción y la integración son...”, “la integración consiste en...”, “con la integración podemos...”, “ya comprendo que los elementos de la integración son...” “conocer los elementos de la integración me permite...”, entre
--	--	--	--	------------	---

grupal.	pensamientos • Mostrar comportamientos cooperativos		video.		otras.
5. Promover conductas cooperativas en su integración grupal en pro de la cohesión grupal.	Cohesión Interacción Integración: • Compartir emociones y afectos. • Compartir opiniones y pensamientos • Mostrar comportamientos cooperativos	<i>Juegos de cuadrados</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> 10 sobres con piezas mezcladas de cuadros y cámara de video.	60 minutos	Expresen verbalmente: “me sentí integrado(a) al grupo y...”, “me gustó que todos cooperáramos para...”, “que interesante la integración que se dio para...”, “me di cuenta cómo influye la cooperación para llegar a la integración...”, “vi como todos cooperaban y...”, “veo la relación entre la integración, la interacción y la cohesión cuando...”, “la integración contribuye a la interacción y estar más cohesionados ya que...”, entre otras.
6. Cultivar la confianza como elemento de la integración en pro de la cohesión grupal.	Cohesión Interacción Integración: • Compartir emociones y afectos. • Compartir opiniones y pensamientos • Mostrar comportamientos cooperativos	<i>Yo confío en mi grupo</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Hamaca y cámara de video.	20 minutos	Expresen en forma verbal: “me sentí con confianza y...”, “me gustó confiar en mi grupo y...”, “me di cuenta cuánto confío en todos...”, “ahora me siento en más confianza...”, “en este momento estoy...”, “lo que más me gustó de confiar fue...”, “con este ejercicio vi la integración y...”, entre otras.

ALMUERZO: 60 minutos

7. Movilizar la energía para proseguir con la sesión.	Cohesión Interacción Integración	<i>Muévanse como Yo II</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Equipo de audio, músicaailable y cámara de video.	10 minutos	Refieran verbalizaciones tales como: “fue tan rica como la de la mañana”, “que bien dirige...”, “me lo disfrute...”, “me gustó como bailaba...”, “me siento con más ánimo...”, “me activé...”, entre otras expresiones.
8. Estimar las relaciones socio-afectivas como elemento de la integración en pro de la cohesión grupal.	Cohesión Interacción Integración: • Compartir emociones y afectos. • Compartir opiniones y pensamientos • Mostrar comportamientos cooperativos	<i>Slogan y escultura grupal</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Caramelos, hojas blancas, lápices, papel bond, marcadores y cámara de video.	40 minutos	Señalen verbalizaciones tales como: “observé que había afecto y cooperación...”, “me sentí integrado(a) cooperando, participando y...”, “me emocioné con el slogan y...”, “siento que estamos más integrados...”, “sentí escuchado(a)...”, “di mi opinión y la aceptaron...”, “slogan y la escultura nos identifican...”, “vi como el grupo estuvo...”, “nos escuchamos y cooperamos...”, “integrarse los dos grupos fue...”, “me di cuenta de que nuestra integración, interacción y cohesión grupal...”, entre otras.
9. Valorar la importancia de la cooperación en su integración grupal en pro de la	Cohesión Interacción Integración: • Compartir emociones y	<i>Construyendo la frase grupal</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo	40 minutos	Señalen verbalizaciones tales como: “me sentí integrado(a) al grupo y...”, “me gustó que todos cooperáramos para...”, “que interesante la integración que se dio para...”, “me di cuenta cómo influye la

cohesión del grupo.	afectos. • Compartir opiniones y pensamientos • Mostrar comportamientos cooperativos	<i>Materiales:</i> Tarjetas con letras, tiro y cámara de video.	cooperación para llegar a la integración...”, “vi como todos cooperaban y...”, “veo la relación entre la integración, la interacción y la cohesión cuando...”, “la integración contribuye a la interacción y estar más cohesionados ya que...”, entre otras.
---------------------	--	--	--

RECESO: 15 minutos

10. Demostrar la integración como pilar fundamental de la cohesión grupal.	Cohesión Dimensión: Interacción Subdimensión: Integración: • Compartir emociones y afectos. • Compartir opiniones y pensamientos • Mostrar comportamientos cooperativos	<i>Esta es nuestra mención</i> Segundo momento de medición: Post-test	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Hoja de registro de observación Cámara de video Folleto informativo sobre la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación Papel bond Cartulinas de construcción de distintos colores Cartulina brillante Marcadores Creyones	70 minutos	Componentes no verbales: Mira a su interlocutor directamente a la cara durante la interacción, lo escucha sin interrumpir, asiente con la cabeza. Mantiene los brazos distendidos o flexionados. Mantiene cercanía física, puede abrazar, tocar el hombro, dar la mano y puede compartir implementos y materiales de estudio. Componentes verbales: <i>Comparte emociones y afectos con el grupo.</i> Expresa sentimientos y afectos a sus compañeros para que se dé una integración afectiva, a través de frases tales como: ”Me gusta que estés con nosotros...”, “Con tu presencia en el grupo me siento...”, “En nuestro grupo...”, “Me gusta estar con ustedes...”, :”Me siento...por tu participación en el grupo”, “Me siento... cuando te veo participar”.
--	--	--	---	------------	--

Tirro
Cinta adhesiva
Tijeras
Pega de barra
Hojas blancas
Lápices
Engrapadora
Cámara de video

“Cuando das tu opinión en el grupo, me siento...”, “Para mí es importante tu participación ya que...”, entre otras.

Comparte opiniones y pensamientos con el grupo. Expresa opiniones y pensamientos a sus compañeros para que se dé una integración relacional, a través de manifestaciones tales como: “Opino que es...que nos acompañes”, “Para mí es importante tu participación ya que...”, “Tengo una propuesta a ver qué opinan”, “Vamos a plantearlo a todos para llegar a un consenso...”, “Pienso que todos juntos podemos lograrlo...”, entre otras.

Muestran comportamientos cooperativos
Se muestran cooperadores durante la realización de trabajos grupales y comparten materiales e información, lo cual se evidencia a través de expresiones tales como: “Te puedo apoyar...”, “Necesitas esto...”, “Podría ayudarte prestándote...”, “Esto es lo que te falta yo... te lo facilito”, “Qué necesitas para terminar a ver si puedo ayudarte con lo que tengo...”, “¿En qué te puedo colaborar?”, “Déjame ayudarte en eso...”, entre otras.

MOMENTO DE APLICACIÓN: CIERRE

11. Estimar su	Cohesión	<i>Qué traje y</i>	<i>Humanos:</i>	20	Manifiesten expresiones verbales tales
----------------	----------	--------------------	-----------------	----	--

opinión con respecto al taller.	Interacción Integración	<i>Qué me llevo</i>	Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Figura de dos pares de huellas de pie, tiro y cámara de video.	minutos	como: “esperaba de este taller... y me sentía...”, “mis expectativas eran...”, “llegué sintiendo... y me voy sintiendo...”, “me llevo de aprendizaje...”, “aprendí...”, “mi aprendizaje fue...” entre otras.
12. Valorar el desempeño de otro participante.	Cohesión Interacción Integración	<i>Feedback para la otredad</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Hojas blancas, lápices, caja pequeña y cámara de video.	10 minutos	Expresen verbatums tales como: “con lo que me escribió... me sentí...”, “fue... recibir el feedback de...”, “me di cuenta lo que opina de mí... y con eso me sentí...”, “es reconfortante recibir feedback de...”, “es...conocer la opinión que tienen de mí...”, entre otras.
13. Evaluar el desempeño de la facilitadora y el desarrollo del taller.	Cohesión Interacción Integración	<i>Feedback del taller</i>	<i>Humanos:</i> Facilitadora, participantes, observadores y camarógrafo <i>Materiales:</i> Formatos de evaluación y cámara de video.	10 minutos	Manifiesten frases tales como: “el taller me pareció...”, “los objetivos fueron...”, “los recursos usados estuvieron...”, “el grupo me pareció...”, “el desempeño de la facilitadora fue...”, “sugiero como mejoras...”, entre otras.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

Resumen del Proceso de Intervención

La aplicación del programa de intervención cuyo objetivo general era que “los participantes logren considerar la comunicación funcional y la integración como elementos de la interacción que posibilitan la cohesión grupal bajo el enfoque de Shaw (1994)”, se llevó a cabo en el Aula 1 del Servicio de Asesoramiento Psicológico (SAP), de la Escuela de Psicología, galpones ubicados al frente de la Facultad de Farmacia, Universidad Central de Venezuela. Este salón cumplió con los requerimientos exigidos para este tipo de actividad, en cuanto a espacio y recursos adecuados para el desarrollo de las estrategias programadas (sillas, mesas, acceso a instalaciones sanitarias, rotafolio, entre otros), aire acondicionado, suficiente espacio para movimientos, iluminación óptima y aislamiento de ruidos externos, por demás necesarios para una filmación de calidad.

El taller de intervención grupal tuvo una duración de 16 horas académicas, distribuidas en dos sesiones de 8 horas cada una, realizadas los días 22 y 26 de julio del 2019, respectivamente. Para el primer día la asistencia fue de 11 miembros del grupo foco; para la sesión de la mañana del segundo día estuvieron presentes 8 participantes y 7 para el cierre en la tarde. En vista de esta situación se consideró el total de 11 participantes solo para el análisis cualitativo del desarrollo de las actividades; y dada la muerte experimental ocurrida en este grupo, se utilizaron para los resultados cuantitativos de esta intervención 7 participantes como tamaño del grupo foco, correspondiente al número de personas que asistieron a las dos sesiones,

constituido por 3 del género femenino y 4 del masculino, con edades comprendidas entre 21 y 35 años. En los apartados siguientes la letra “P” significará “Participante”.

Como recursos instruccionales la facilitadora dispuso de una laptop y un video beam, que le permitieron la exposición del contenido teórico mediante la proyección de una presentación en Power Point diseñada previamente por ella; así como también la disponibilidad de corneta inalámbrica que, conectada a la laptop, proporcionó el fondo musical requerido para algunas estrategias. Para el desarrollo de las diversas actividades contó con: láminas de rotafolio, papel bond, marcadores, hojas blancas, cartulinas de opalina y de construcción, papel lustrillo, barras de pega, tirro, celotex, tijeras, reglas, cronómetro, y material escrito con los contenidos teóricos a emplear en algunas estrategias.

Como recursos humanos se contó con: dos observadores que estuvieron presentes para el registro de los indicadores de cambio en el pre-test y post-test de ambas sesiones; dos personas con equipos para la filmación de todo el taller, quienes se turnaron para cubrir los dos días; una persona quien tuvo funciones de apoyo para la facilitadora en el suministro de material para las dinámicas, control del tiempo y la distribución de los refrigerios. Los alimentos para el almuerzo y los coffee-break también fueron suministrados por la facilitadora.

Cumplimiento del Programa de Intervención

Con relación a los Objetivos y Estrategias

El objetivo general de este programa de intervención fue “Que los participantes logren considerar la comunicación funcional y la integración como

elementos de la interacción que posibilitan la cohesión grupal bajo el enfoque de Shaw (1994)".

Para el referido objetivo se formularon los siguientes objetivos específicos para las dos sesiones de intervención previstas:

1. Que los participantes logren estimar la comunicación funcional como un pilar fundamental de la cohesión, de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).
2. Que los participantes logren apreciar la integración como pilar fundamental de la cohesión del grupo de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).

En tal sentido, se logró demostrar que los objetivos plasmados en el plan de las sesiones y las estrategias correspondientes contribuyeron a alcanzar los objetivos del programa de intervención en ambas subdimensiones, estando acordes y respondiendo a las necesidades manifestadas por el grupo en la fase diagnóstica, de acuerdo a los resultados obtenidos en cada uno de los momentos de medición explicados en el apartado "Efectos del programa de intervención", donde se evidenció que los participantes manifestaron verbalmente expresiones relacionadas con la comunicación funcional, la integración, la interacción y la cohesión: "...la comunicación sí se dio porque estuvieron abiertos a recibir la réplica y a considerarla para después todos tomar la decisión de lo que íbamos a hacer", "...se pudo evidenciar más opiniones distintas, variadas que se manejaron bastante bien, se consideraron todas las opiniones, ya sea para al final decidamos que no es la más apropiada o que si se va para la planificación final", "...tuvimos más opiniones y en todas se validaron y eso nos habla de la toma de decisiones, de la orientación positiva, de la cohesión grupal y de una comunicación abierta y funcional", "Ahorita me doy cuenta que la cohesión, la

interacción y la integración son temas que hemos venido trabajando, practicando, se nota que ya los hemos ido trabajando, es eso que están diciendo todos, en el día de hoy en comparación a cuando comenzamos”, “Sí y creo que aquí también vale lo de los nombres que escribimos porque fue producto de sentirnos integrados y cohesionados...”. Lo cual permite conocer que los participantes lograron estimar la comunicación funcional y apreciar la integración como elementos de interacción que posibilitan la cohesión grupal bajo el enfoque de Shaw (1994).

Sesión I. Subdimensión Comunicación Funcional

Con relación al objetivo de esta primera sesión, el cual estuvo dirigido a abordar la subdimensión “Comunicación Funcional”, los participantes evidenciaron cambios cuanti-cualitativos en todos los indicadores de esta subdimensión, a saber: 1: Contacto visual, 2: Relajación corporal y postural, 3: Expresa su opinión, 4: Aclara y califica sus planteamientos y 5: Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe; de esta manera lograron estimar la comunicación funcional como un pilar fundamental de la cohesión.

Para esta sesión los objetivos específicos se lograron a través de las estrategias detalladas a continuación.

1. Estrategia de inicio: La bienvenida.

Objetivo Específico: Recibir información sobre el taller y el equipo que los acompañará durante la sesión.

Esta estrategia permitió el logro del objetivo una vez que el grupo conoció: los nombres de la facilitadora y del equipo de personas que apoyarían durante el taller, el objetivo general del programa y el de la presente sesión, y el horario del taller, a

través de una presentación audiovisual. Así mismo, se indagó el conocimiento previo de los participantes sobre la Psicoterapia Gestalt y se les indicó que este sería el enfoque con el cual se manejaría el desarrollo de las actividades y sus correspondientes procesamientos. Finalmente, cada participante se presentó asociando su nombre a un elemento de la naturaleza.

2. Estrategia de inicio: Expectativas, compromisos y normas.

Objetivo Específico: Señalar sus expectativas y compromisos con respecto al taller y las normas a cumplir.

Este objetivo fue alcanzado ya que cada uno de los participantes, en tres momentos distintos, señaló sus expectativas, compromisos y normas a cumplir, las cuales fueron recogidas en láminas de rotafolio, dejándolas a la vista de todos.

Entre las expectativas indicadas están: P11, P1, P6, P4, P3, P9: “Oportunidad más de compartir con el grupo, con los compañeros, con todos”, P5: “Llevarme técnicas que pueda utilizar tanto en mi vida personal como profesional”, P1, P10: “Una experiencia de aprendizaje”, P8: “Una experiencia para compartir”, P7: “Una experiencia nueva con mis compañeros”, P2: “También compartir fuera del ámbito académico”

Vale resaltar que con las expectativas mencionadas se obtuvo también evidencia del cumplimiento del objetivo específico de la estrategia anterior en relación al conocimiento del objetivo general del taller, al hacer alusión a la cohesión, ya que algunos participaron mencionaron que al conocer el objetivo de la sesión sus expectativas se ampliaron hacia: P11: “Adquirir herramientas como grupo para mejorarla, P1: “Una mayor integración con el grupo, P6: “Reafirmar ese sentimiento

de calidez, de confianza, de cohesión”, P5: “Una mayor integración, P10: “Salir más cohesionados porque es un ambiente diferente al académico, lo percibo como diferente a lo que hemos compartido”, P7: “Obtener mayor aprendizaje para tener una mejor comunicación”.

Los comentarios expresados parecen dar cuenta de la motivación inicial del grupo hacia el mejoramiento de su cohesión, integración y comunicación.

Seguidamente se recabaron los compromisos: P11: “Estar en el aquí y el ahora”. El resto de los participantes estuvieron de acuerdo en aceptar este compromiso, P11: “Apertura”, P6: “Compromiso para aprender”, P3: “Respeto a la opinión del otro”, P7: “Responsabilidad”, P5: “Mostrarme tal cual soy”, P8: “Escucha activa”, P1: “Atenta, empática y comprensiva”, P4: “Confidencialidad”, P10: “Comunicarme de manera asertiva y acertada”. En los verbatim expresados se observa el conocimiento previo de los principios gestálticos que serían rectores de su actividad grupal.

En cuanto a las normas, la facilitadora solicita apoyo al grupo, se ofrece P5 quien toma nota de lo expresado: P11: “Puntualidad”, P9: “No murmurar”, P6: “Respetar el espacio psicológico del compañero, confidencialidad”, P3: “Normas del buen hablante y del buen oyente”, P4: “Limitar el uso del celular, colocarlo en silencio y tenerlo guardado”, todos de acuerdo con esta norma. En los verbatim expresados previamente se observa el conocimiento previo de los principios gestálticos que serían rectores de su actividad grupal.

3. Estrategia: *Hablando a otros desde el SAP (Primer momento de medición: Pre-test).*

Objetivo Específico: Mostrar la comunicación funcional como pilar fundamental de la cohesión grupal.

La aplicación de esta estrategia permitió medir la condición inicial de la subdimensión comunicación funcional. Esta actividad consistió en realizar de manera grupal la planificación de un ciclo de charlas de diversos temas de interés actual, dirigidas a la comunidad ucevista y público en general, a ser dictadas por estudiantes del 8vo. semestre de la mención Asesoramiento Psicológico y Orientación, durante una semana en las instalaciones del Servicio de Asesoramiento Psicológico (SAP), en la Universidad Central de Venezuela.

Se dieron las instrucciones, se aclararon dudas y se solicitó parafraseo. Siguiendo las instrucciones de la facilitadora, los participantes se conformaron en un círculo para la discusión, se le suministraron hojas blancas, lápices y marcadores. Una de las participantes (P1) se responsabilizó para escribir las opiniones y al terminar la discusión leyó lo escrito; corrigió las observaciones formuladas por algunos participantes, para mejorar y precisar aspectos.

Finalmente, el grupo manifestó su aceptación sobre la planificación, y acordaron leer el escrito en el círculo y no transcribirlo en papel bond porque prácticamente lo habían discutido y acordado en plenaria.

A lo largo de esta actividad de pre-test se observó baja participación de algunas personas dando su opinión, cabe señalar: P2 no opinaba aunque normalmente manifestaba su acuerdo asintiendo con la cabeza, P10 ocasionalmente daba su aporte

a la actividad, P8 y P9 comentaban entre ellos y escasamente hacia el grupo, P8 mantenía los brazos cruzados ya fuese sobre su pecho o detrás de la cabeza.

Durante el procesamiento de la actividad los participantes manifestaron que se sintieron escuchados, aunque P4: “por momentos hablamos mucho”. En cuanto a la formulación de opiniones por parte de ellos: P6: “Esperaba el momento más idóneo para participar y el feed-back del grupo sobre qué piensan de esta idea, qué pueden aportar”, P11: “Cada opinión se consultaba, no se imponía”. Algunos afirmaron que sí hubo momentos en que aclararon sus opiniones. En relación a la manifestación de desacuerdo ante lo expresado y qué hicieron en ese caso: P11: “Di varias opiniones que lancé y el grupo ‘no, no’, pero no fue agresivo, fue simplemente vamos a considerar otros factores que yo no consideré y llegamos a un consenso”, P1: “Desde mi punto de vista todo fue razonado”, P3: “Tampoco se invalidaron las opiniones”.

La actividad resultó ser eficaz para mostrar el nivel inicial de los indicadores de la subdimensión comunicación funcional, como pilar fundamental de la cohesión grupal.

4. Estrategia de desarrollo: Exposición teórica interactiva I.

Objetivo Específico: Revisar los elementos teóricos de la cohesión, en la subdimensión comunicación funcional, tanto en su proceso individual como grupal.

Se realizó una presentación digital la cual permitió la exposición de los contenidos teóricos y la participación interactiva, mientras la facilitadora explicaba e intercalaba preguntas para que los relacionaran con la experiencia vivida en el pre-test a nivel individual y grupal: P6: “En la actividad que acabamos de hacer me parece que en el equipo había alta cohesión por la energía que había, estábamos

motivados para estar en el grupo y el trabajo fue más efectivo”, P11: “*La interacción en los grupos con alta cohesión tiene una orientación positiva*, se me ocurre que el grupo avance y mejore las condiciones para todo el grupo”, P5: “En un grupo los miembros ponen sus habilidades y cualidades para que se consiga la meta”, P11: “Sí en nuestra actividad vimos que hubo un mayor deseo de opinar, de participar y de ser escuchados por los demás”, P6: “También buscar la integración de todos los miembros, no solamente la mía, propiciar la integración de los que no están tan cercanos”, P4, P8 y P6 asienten con la cabeza para confirmar que todo está claro y sin dudas.

Se continuó con la presentación del contenido teórico correspondiente a la comunicación funcional, para lo cual se realizó una actividad grupal donde se conformaron 4 parejas y un trío, para exponer los distintos Patrones de la Comunicación Funcional (Bandler, Grinder y Satir, 1984; O’Connor y Seymour, 1995; Satir, 1980).

Ante la pregunta de la facilitadora ¿Qué podemos decir de nuestra comunicación funcional tanto en lo individual como lo grupal? P9: “A mí me cuesta eso de replicar las cosas, a veces no estoy esperándola, también depende como se desarrollen las cosas”. La facilitadora para aclarar le pregunta ¿Cuáles cosas? P9: “lo de los patrones de comunicación, ando metida en lo de la lectura mental, causa-efecto o en la generalización.”

Se estima que esta estrategia resultó eficaz ya que los participantes lograron alcanzar el presente objetivo, al revisar los elementos teóricos de la cohesión en su subdimensión comunicación funcional, tanto en lo individual como grupal,

permitiendo de esta manera la integración de la experiencia de la estrategia de pre-test con contenidos teóricos.

5. Estrategia de desarrollo: Repaso teórico (No realizada).

Objetivo Específico: Relacionar los Patrones de la Comunicación Funcional con su proceso grupal.

6. Estrategia de desarrollo: Mi ángel de la comunicación (No realizada).

Objetivo Específico: Estimar los elementos de su comunicación funcional en su dimensión individual y grupal.

La convocatoria para este taller era en el horario de 8.30 am a 4.30 pm. Por situaciones personales el camarógrafo llegó demorado, por lo cual el inicio tuvo que darse a las 9.50 am. De la consulta al grupo se determinó que, por diversas razones, solo podían permanecer en el taller hasta las 4,30 pm, lo cual implicaba la necesidad de eliminar actividades. Dada la lectura hecha al grupo durante las primeras estrategias de la Sesión I, se consideró conveniente eliminar la estrategia 5 ya que era un repaso de los contenidos de la exposición teórica dada en la actividad 4; y la estrategia 6, una visualización que podía cambiarse por la 8, un role playing que también llevaba a un darse cuenta de sus conductas de forma vivencial y con tiempo de duración parecidos.

En vista que para este momento ya era la hora del mediodía, se invitó al grupo a participar del almuerzo ofrecido por la facilitadora.

7. Estrategia de Desarrollo: Disposiciones al movimiento.

Objetivo Específico: Movilizar la energía para continuar con la sesión.

La ejecución de movimientos siguiendo distintos ritmos musicales proporcionó la energía y disposición para continuar, luego del almuerzo, con las actividades del taller. Risas, chistes, invitaciones a moverse más y comentarios de algunos miembros del grupo (“Ay que sabroso”, “Me desperté”, “Me siento fino”, “Ya bajé la comida”) dieron evidencias de la eficacia de esta estrategia para lograr el objetivo formulado.

8. Estrategia de Desarrollo: Role playing comunicacional.

Objetivo Específico: Promover la comunicación funcional como un elemento de la interacción en pro de la cohesión.

Se conformaron sub-grupos (4 parejas y un trío) y se les distribuyó el material teórico con los Patrones de la Comunicación Funcional que fueron la base para realizar el role playing; donde el receptor mostraba el abordaje, a través de preguntas, de un emisor que hacía uso en su comunicación de algunos elementos de los Patrones de la Comunicación Funcional (Bandler, Grinder y Satir, 1984; O'Connor y Seymour, 1995; Satir, 1980). La situación fue escogida por la pareja (o trío) de participantes y se dieron situaciones personales, de relaciones interpersonales (familia, compañeros de clases, y amigos) y psicoterapia (pareja). En plenaria se fueron presentando las distintas situaciones.

La facilitadora inició el procesamiento con la pregunta ¿De qué se dieron cuenta en todo este proceso en cuanto a nuestra comunicación funcional y al uso de sus patrones desde lo individual y lo grupal?, manifestándose verbalizaciones tales como: P8: “En la comunicación puede haber más de un patrón”, P11: “No solo yo tengo ese patrón sino también el otro y es importante estar pendiente de clarificar y

así tener una comunicación más funcional”, P6. “Me di cuenta que estos patrones no solo me sirven en lo individual y en este grupo para la cohesión; sino también en la atención de casos, interiorizar para estar pendiente de qué patrones estoy utilizando y en la medida de lo posible eliminarlos porque no permiten una fluidez en ese intercambio”, P10: “Igual yo también me di cuenta de que tengo que estar pendiente de los asesorados para poder aclarar y tener una mayor comprensión y conocimiento de ellos”, P4: “Me di cuenta de que uso casi todos y está tan naturalizado que no me doy cuenta cuando los uso, a nivel individual y del grupo”, P5: “Siento que muchas veces el patrón que he usado aquí en el grupo también ha habido esa respuesta positiva de hacerle la pregunta a la persona para aclarar”, P10: “Yo reconozco también los patrones que utilizo y no tenía consciencia; siento que ahora que lo sé y los conozco, voy a estar mucho más pendiente de acciones tanto individuales como grupales para eliminarlos de mi comunicación”, P4: “Usando este tipo de patrones la información que se quiere dar se pierde porque solo se dan algunas partes”, P3: “Me doy cuenta que también uso estos patrones y me gusta que los haya podido reconocer para poder reconocerlos en otros, al menos en una consulta- a nivel terapéutico, me gusta que haya una manera de contrarrestar o darle la vuelta y sé que lo puedo utilizar tanto para mí como para el otro y en el grupo”, P1: “Pude identificar muchos de estos patrones en mi vida cotidiana y eso influye en la universidad, en el grupo; realmente la generalización era el único que tenía consciente, pero no había visto como esto puede distorsionar la comunicación y el mensaje que quiero dar a conocer a la otra persona.

Ante la pregunta de la facilitadora: Sí enlazamos comunicación funcional, con interacción, con cohesión, ¿de qué nos damos cuenta? P9: “Si el mensaje no llega completo se puede malinterpretar y comienzan los roces entre las personas porque no hay clarificación y afecta la comunicación y en consecuencia afecta la interacción y por ende la cohesión porque la entorpece”. P3: “Para la cohesión cuentas claras conservan amistades”.

Las anteriores verbalizaciones permiten concluir que se dio en los participantes la integración de experiencias y contenidos que se esperaba alcanzar con esta estrategia, lográndose de esta manera el objetivo de: promover la comunicación funcional como un elemento de la interacción en pro de la cohesión. Así mismo, se puede evidenciar que se dieron aprendizajes adicionales cuando algunos participantes hicieron referencia a su actividad como estudiantes de psicología en formación.

9. Estrategia de desarrollo: Lo que digo, lo que interpretan.

Objetivo Específico: Valorar la importancia de la comunicación entre el emisor y el receptor en pro de la interacción y de la cohesión grupal.

La técnica consistió en la contrastación entre el mensaje escrito y el interpretado por los distintos participantes. Para ello cada persona escogió 5 de 12 palabras proyectadas con el video-beam, en una hoja escribió un mensaje corto con esas palabras, en otra hoja colocó las 5 palabras en el orden escogido y se la pasó al participante sentado a su derecha, éste construyó con ellas un mensaje de lo que creía quiso decir su compañero (a). Fue necesario aclarar las instrucciones, y aun así se dieron dudas y al final de todas las lecturas se cuestionó el hecho de que no fueron

claras para elaborar lo que se pretendía con el ejercicio. Sin embargo, lo observado en el procesamiento da evidencia de su efectividad para el objetivo de la estrategia.

En términos generales se dieron las siguientes expresiones al momento de contrastar lo leído con lo interpretado: P9: “Coincide bastante en su interpretación”, P4: “Esto es una proyección, amigos disculpen”, P11: “No coincide, pero me gustó”, P3: “Es lo mismo pero en distinto orden”, P8: “La primera parte iba bien”, P10: “Bastante parecido”.

Como parte de las respuestas y reflexiones expresadas como procesamiento de esta estrategia se tienen: P10. “Pienso que a la parte de interpretación se le pone algo de nosotros, más lo de la otra persona, sea para bien o para mal, y el otro dice empezaste bien y es como sí en algún momento nos identificamos desde esa interpretación nuestra”, P1: “Las palabras que nosotros colocamos en orden era lo que nos hacía figura y cuando escuchamos a alguien también prestamos atención a lo que nos hace figura, y dejamos a un lado las cosas que pueden ser importantes”, P2: “Me doy cuenta que en este caso aunque las palabras me las dijo la otra persona no es suficiente para entender el mensaje que nos quiere decir el otro”, P7: “Esta actividad me hace una invitación a explorar la connotación que tiene esa palabra para la otra persona y no interpretar, porque aunque es el mismo concepto para ella puede tener otra definición vinculada a su experiencia, no puedo asumir que es igual a la mía, por eso es importante preguntar siempre a la otra persona para poder tener una mejor comunicación y más funcional”, P11: “Creo que eso es justamente uno de los elementos de la comunicación funcional que es el aclarar y clarificar”, P3: “A mí me recuerda la importancia de la escucha atenta, escuchar bien, completamente a esa

persona, que es lo que quiere decir, qué significa esa palabra, entre esas dos cosas en una puedes agregarle tu significado mientras que en la otra estás tratando de adquirir el significado que le da la otra persona”, P6: “Yo me quedo con que es necesario aclarar, para que la comunicación sea completamente efectiva, funcional, tengo que seguir aclarando, escucha atenta, no solo escuchar lo que hace figura sino todo el mensaje”.

Con lo antes expuesto, se puede evidenciar que la estrategia fue pertinente y eficaz para la integración de las experiencias y los contenidos manejados hasta el momento, y todo ello permitió el logro del objetivo previsto para esta estrategia.

10. Estrategia: Semana 35° aniversario de nuestra mención (Segundo momento de medición: Post-test).

Objetivo Específico: Demostrar la comunicación funcional como pilar fundamental de la cohesión grupal.

La aplicación de esta estrategia permitió validar la manifestación de cambio en la subdimensión comunicación funcional. Esta actividad consistió en realizar de manera grupal la planificación de diversas actividades para la semana del 35 aniversario de la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación, dirigidas a la comunidad ucevista y público en general, a ser llevadas a cabo por estudiantes del 8vo. semestre de dicha mención, en espacios de la FHE y el SAP.

Se dieron las instrucciones, se solicitó parafraseo y se aclararon dudas que se fueron presentando durante los primeros minutos de la discusión. Los participantes siguiendo la instrucción de P11 de nuevo se conformaron en un círculo para la discusión. P4 preguntó cuánto era el tiempo y decidió controlarlo. P1 preguntó si

volvía a llevar la planificación, P5, P6, P4 y P2 manifestaron su acuerdo. Se le suministraron hojas blancas, lápices y marcadores. Siguieron el mismo esquema de la primera medición: discusión, recolección de opinión en un documento, lectura del documento, corrección de las observaciones formuladas por algunos para mejorar y precisar aspectos, lectura para todo el grupo del documento al finalizar la discusión y aceptación del mismo.

En este proceso también se evidencia la conducta de baja intervención de algunos participantes: P2: escasas veces habla, no obstante manifiesta su acuerdo asintiendo con la cabeza; P8 y P9 con frecuencia susurran entre sí; P8: cambia de cruzar sus brazos en el pecho o detrás de la cabeza a finalmente descruzarlos, distendiéndolos sobre sus piernas estiradas, asiente con la cabeza cuando hacen consenso; P9: por un buen tiempo está de brazos cruzados, mirando hacia abajo, comentando solo con P8, comienza a sonreír, pronuncia frases y distiende sus brazos; P10: opina con mayor frecuencia que en el pre-test pero mantiene por largo rato sus brazos cruzados.

Algunos de los comentarios durante el procesamiento fueron: P4: “Sí, nos sentimos escuchados y la formulación de opiniones en relación a lo que queríamos hacer fue fluida”, P4: “Sí nos escuchamos más, tuvimos una mayor escucha”, P6: “Fue diferente a la mañana, otro tipo de planificación, mucho más creativa donde aclaramos, clarificamos para hacerlo”, P3: “Por ejemplo con la parte del teatro P11 fue explicando los stand, cómo se iban a hacer las dinámicas”, P6: “También aclaró cómo sería la línea del tiempo y las ponencias”, P5: “Sí hubo comentarios en contra de opiniones que di ...comprendí los argumentos y los acepté”, P6: “Yo proponía que

se hiciera .. y, no se acordó ..., 'no hay que hacerlo porque no es necesario', ah bueno entonces chévere", P4: "Creo que la comunicación funcional fue como más efectiva fuimos suficientemente claros". P11: "Pienso que si se dio una situación distinta y siento que la comunicación sí se dio porque estuvieron abiertos a recibir la réplica y a considerarla para después todos tomar la decisión de lo que íbamos a hacer, P4: "Considero que nuestra interacción tuvo una orientación positiva porque si alguien proponía algo estábamos abiertos a escuchar y a opinar, en otro caso si no hubiese mucha cohesión o si no hubiese mucha interacción fuese más difícil de llegar a un acuerdo, validar o no una opinión y quizás sería un proceso más lento", P6: "Yo le agregaría a eso que también hubo bastante participación, si no hubiese una cohesión grupal no hubiésemos participado como lo hicimos aquí y un proceso de toma de decisiones considerando varios puntos de vista y se pudo llegar al consenso y elaborar una planificación", P5: "Me gustó como se dio la toma de decisiones, parece difícil en 40 minutos poner de acuerdo a las personas y se pudo hacer una planificación", P3: "Ya con el hecho de haber hecho una planificación diferente a la de la mañana ya eso es la experiencia que nos dio un aprendizaje, y como lo que mencionó P11 se pudo evidenciar más opiniones distintas, variadas que se manejaron bastante bien, se consideraron todas las opiniones, ya sea para al final decidamos que no es la más apropiada o que si se va para la planificación final, tuvimos más opiniones y en todas se validaron y eso nos habla de la toma de decisiones, de la orientación positiva, de la cohesión grupal y de una comunicación abierta y funcional". P11: "Se observaron varios ejemplos claros de omisiones simples, por ejemplo P3 dio una idea y tuvo la tendencia de completarla para que no quedara a la

interpretación nuestra, pasó en ese momento y también pasó con P10, hubo aclaratorias claves en ese momento, fue como un darse cuenta del patrón de comunicación y corrigió lo que estaba diciendo”.

Durante esta actividad de post-test, en términos generales, se observan incrementos en los valores mostrados por los indicadores de la sub-dimensión comunicación funcional en relación con el pre-test, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, tal como se expresan en los comentarios previos y en el apartado “Efectos del Programa de Intervención”.

En tal sentido, se puede expresar que esta estrategia resultó ser adecuada, eficaz y pertinente, para demostrar la subdimensión comunicación funcional como pilar fundamental de la cohesión grupal.

11. Estrategia de cierre: Trofeo de oro.

Objetivo Específico: Valorar la participación de sus compañeros durante la sesión.

Se puede expresar que esta estrategia fue eficaz para alcanzar su respectivo objetivo, ya que todos los participantes expresaron por escrito y verbalmente, elementos de valoración positiva sobre el desempeño mostrado durante la sesión por la persona que le correspondió.

Esto se evidencia en las expresiones que se dieron: P8 a P9: “Gracias tu participación siempre es oportuna, tu guía permite que se resuelvan los problemas”. P7 a P8: “Me gusta que eres acertado y oportuno a la hora de hablar y dar tu opinión además de mantener una escucha activa y un buen ánimo hacia el grupo”. P2 a P7: “Excelente tu participación durante toda la actividad siempre tan activa y con esa

energía, tu participación, aporte e ideas fueron muy productivas para el grupo”. P1 a P2: “te felicito por tu disposición en la actividad, por haber asistido a pesar de las dificultades que tienes”. P10 a P1: “P1 muchas gracias por tu apertura y la forma en que te incluyes en el grupo, cree en ti misma y no te menosprecies, importante que recuerdes que tus aportes son buenos e interesantes, no los limites ni menosprecies, tu apoyo en la actividad de planificación fue central el día de hoy, gracias por tu aporte”. P6 a P10: “P10 me gustaron mucho las ideas y opiniones que compartiste hoy, siento que fueron muy creativas y acertadas, además aportaste equilibrio al grupo teniendo la apertura de compartir y divertirse tanto como canalizar en ciertos momentos la energía hacia los objetivos, gracias por todo”. P5 a P6: “Te ganaste 5 estrellas el día de hoy Felicitaciones... # 1. Capacidad de escucha atenta, # 2 entrega total en cada actividad, # 3 participación activa, estoy aquí aprendiendo de tu participación, # 4 felicitaciones por tu espíritu dinámico y alegre, que permite la mejor energía siempre y estrella # 5 preocupación porque todos seamos integrados y escuchados”. P4 a P5: “P5 eres genial me hubiese gustado que hoy participaras más pero sé de tu situación emocional, agradezco que estés aquí a pesar de eso”. P3 a P4: “Primer premio a P4 por excelente aporte en la lluvia de ideas, muy buena apertura a los procesos y dinámicas, excelente rol vigorizador y excelente recopilación de los puntos de vista”. P11 a P3: “Felicidades P3, eres la ganadora de mejor producción de ideas generadoras, aprecio mucho que compartas la visión de las cosas, me identifico con tu silencio pero espero que me sigas iluminando con tu sabiduría”. P9 a P11: “P11 en la sesión de hoy como todos los días recibimos tu papel de iniciador en nuestro grupo, además que transmites tu sabiduría y tu esencia, de ti he aprendido

hoy y todos los días la importancia de escuchar al otro, gracias por compartir con nosotros tu luz”.

12. Estrategia de cierre: Para cerrar el día.

Objetivo Específico: Evaluar la sesión, al facilitador y los aprendizajes adquiridos.

Este objetivo se logró ya que los participantes evaluaron tanto la sesión como a la facilitadora, y expresaron el aprendizaje obtenido. En su totalidad manifestaron la excelencia de la sesión y se escucharon verbatim que elogiaron las habilidades de la facilitadora para la planificación, integración teoría-práctica y la subsiguiente consolidación efectiva del conocimiento, la presencia de un hilo conductor de todas las dinámicas, el cuidado de los detalles y del tiempo, momento oportuno para los break y para movilizar la energía, un buen ejemplo de cómo ser facilitador; e incluso se permitieron dar la sugerencia de mayor claridad para las instrucciones de dos actividades. En cuanto a los aprendizajes estuvieron muy presentes: la importancia de la comunicación verbal tanto en lo individual como a nivel grupal, y hasta se hizo mención a la comunicación funcional en su futuro ejercicio profesional. Refirieron que fueron momentos de nuevos conocimientos y también de vivencias afectivas al verse nuevas demostraciones de cariño y apoyo en el grupo.

La intervención de P9, resume lo expresado por el grupo “A mí me encantó todo, la organización estuvo impecable, la verdad, cada detalle súper bien cuidado, las atenciones no faltaron, fue un momento de aprendizaje y de compartir bastante grato, las actividades como dijeron los compañeros súper bien planificadas, con el tiempo perfecto, los break en el momento más oportuno, literalmente cuando decía

‘estoy cansada’ inmediatamente venía un break y usted. llevando las actividades de una manera espectacular, de verdad que la admiro mucho en ese aspecto y me llevo la importancia de comunicar con claridad y otro día más de compartir con todos ustedes”. La facilitadora expresó su satisfacción por la evaluación y los logros del día y también agradeció al personal de apoyo por la calidad del acompañamiento brindado.

Con base a los comentarios antes expuestos, se puede concluir que esta sesión estuvo eficientemente enmarcada en el cumplimiento de su objetivo, al ponerse de manifiesto conductas de parte de los asistentes cónsonas con el entrenamiento impartido.

Sesión II. Subdimensión Integración

Para esta segunda sesión se planteó como objetivo general abordar la subdimensión “Integración”, para lo cual se definieron tres indicadores de conducta no verbal y tres de conducta verbal. En todos se logró apreciar la integración como pilar fundamental para la cohesión, de acuerdo al enfoque de Shaw (1994); no obstante, los mayores cambios cuanti-cualitativos se reportaron para el indicador 4: Comparte emociones y afectos con el grupo y el indicador 5: Comparte opiniones y pensamientos con el grupo; dado que los indicadores de conducta no verbal mantuvieron constantes sus frecuencias para los dos momentos de medición, y para el indicador 6: Muestran comportamientos cooperativos se observó una leve disminución de su frecuencia postest.

En la presente sesión los objetivos específicos se alcanzaron mediante las estrategias descritas a continuación.

1. Estrategia de inicio: Nueva bienvenida.

Objetivo Específico: Recibir información referida a la sesión.

Como estrategia para el cumplimiento de este objetivo, la facilitadora menciona nuevamente el título del programa, invita a P11 a leer su objetivo general, y a P4 el de la Sesión, refiere su horario, menciona de nuevo los nombres de los observadores y del equipo técnico que los acompañará. Recuerda con el apoyo del rotafolio donde estaban escritas: las expectativas, los compromisos que traían y las normas fijadas.

2. Estrategia de inicio: Muévanse como Yo.

Objetivo Específico: Movilizar la energía para dar inicio a la sesión.

El presente objetivo fue alcanzado a través de esta estrategia que permitió movilizar la energía del cuerpo, para ello algunos de los participantes (P7, P8, P11 y P6) dirigieron una actividadailable con piezas musicales previamente escogidas por ellos, logrando el acompañamiento del resto de sus compañeros, en medio de risas, gritos, y frases de ánimo para que siguieran el ritmo y tuvieran mayor movimiento. Al finalizar la música se escucha: P8: “estamos suficientemente calientes”, P3: “sí seguro”, P4: “Sabrosamente activados”, “Sí” varios confirman.

3. Estrategia: Lo que ofrecemos en nuestro SAP (Primer momento de medición: Pre-test).

Objetivo Específico: Mostrar la integración como pilar fundamental de la cohesión grupal.

El desarrollo de esta estrategia permitió mostrar los niveles iniciales de la subdimensión integración. Esta actividad consistió en que todos los participantes

como grupo realizaran el diseño de un poster para publicitar al Servicio de Asesoramiento Psicológico (SAP).

Se dieron las instrucciones, se aclararon dudas y se solicitó parafraseo. Ante la indicación del tiempo por parte de la facilitadora, P4 se ofrece para llevar su control porque “así los puedo apurar”. Los participantes se distribuyen alrededor de la mesa donde estaba ubicado todo el material necesario para la actividad, inclusive la información que debía contener el poster. Al señalar la facilitadora sus dimensiones, se activa el grupo: P11 mide la cartulina e indica cómo podría ser su orientación para poder unir las piezas y que dé el tamaño, P6 y P7 lo confirman, P5 propone pegarlas con cinta adhesiva, P2, P3 y P7 sugieren voltear la cartulina para que la cinta quede por la parte de atrás, P8, P7 y P2 apoyan a P11 en pegar las cartulinas; P5, P6 y P4 definen el diseño, P4: consulta al grupo: “¿qué dice el equipo?”: P11 sugiere colocar bordes e indica dimensiones y colores, P3 explica el cómo se recortarían las franjas para los bordes, y se da el consenso. P4 solicita a la facilitadora permiso para colocar música.

Espontáneamente, se conforman dos sub-grupos de trabajo: Sentados en el piso: P2, P3, P6 y P8 dibujan y recortan las franjas para los distintos bordes y P5 escribe los contenidos en cartulinas. De pie trabajando en la mesa: P4 escribe los títulos de los contenidos en la cartulina del poster, P11 y P7 recortan las letras para los títulos principales. A lo largo de esta etapa, P4 y P11 consultan con frecuencia a P5 sobre distintos elementos: ubicación del contenido informativo, color o tamaño de las letras, tipo y ubicación de dibujos.

Para el momento de armar la cartulina-poster con los contenidos, letras, bordes y dibujos, P11 sugiere a P4 y P5 la mejor forma de ubicarse para no interferir entre ellos porque eran quienes iban a completar los contenidos; antes de comenzar P4 despeja de la mesa lo que no se usará; P11, P3, P7 se encargan de pegar las letras y dibujos; P2, P6 y P8 los bordes, en ocasiones P2, P3 y P8 esperan u observan mientras se da el espacio para trabajar, P6 en un momento de prisa pega bordes colocando las manos por debajo de P5. P4 canta la melodía que se escucha y P5: “Concéntrate, concéntrate”, y pregunta por el tiempo, restando 10 minutos. P4 anima al grupo para apresurarse.

Durante el procesamiento de esta actividad se manifestaron los siguientes comentarios: P3: “Creo que la comunicación se va haciendo cada vez más fluida al menos me di cuenta, siento que en el primer día tal vez había mucha más bulla, más atropellado, más cuestiones al aire y por ejemplo ahorita ya como que sabemos cómo trabajamos, sabemos cuál rol suele ocupar cada persona, siento que va más rápido y más fluido”, P5: “más fluido”, Como respuesta a la pregunta de la facilitadora P8: “esa situación estaría hablando del elemento integración”, P5 y P6: “También de la comunicación funcional”, P6: “En la medida que nos estamos entendiendo, todo puede fluir mejor”. En cuanto a la interrogante de la facilitadora sobre qué se puede decir sobre la emisión de opiniones, de expresiones de apoyo a los demás, de aliento para el grupo, P11: “No exactamente así, sin embargo: sí podemos, vamos bien, sí va a da chance, cálmense”, P6: “El tiempo no existe”, P11: “El tiempo no existe, pero en general mucho apoyo pendiente de qué falta, de dejar espacio”, P6: “Siento que nos tuvimos apoyando, no recuerdo un momento particular porque siento que estábamos

haciéndolo todo el tiempo”, (P7: a su lado asiente con la cabeza), qué falta, voy por aquí voy por allá, corta aquí, qué necesitas”. La facilitadora pregunta en cuanto a conductas cooperativas: P8: “Todos participamos, todos ayudamos, veíamos un espacio en blanco e íbamos para allá”, P11: “No era que estamos todos amorochados, si veíamos un espacio en blanco íbamos a apoyar”, P6: “Es cierto”, (P5: a su lado, afirma con la cabeza). En cuanto a manifestaciones afectivas que ayudaran al grupo: P3: “Con P5 ‘qué bueno que P5 sabe hacer esto’, creo que hubo un comentario así hacia él”, P11: “Y en el momento que él dijo algo descalificativo hacia sí mismo y P4 dijo ‘No vale no digas eso”, P4: “Ah sí”, P6: “Sí, sí”, P2: Asiente con la cabeza. P3: “Un reconocimiento de su habilidad”. P6: “Hicimos demasiado”, P11: “Trabajando hasta el final”.

Sobre la base de lo antes expuesto, se puede expresar que la presente estrategia fue eficaz, adecuada y pertinente para mostrar el nivel inicial de los indicadores de la sub-dimensión integración, como pilar fundamental de la cohesión grupal.

4. Estrategia de desarrollo: Exposición teórica II.

Objetivo Específico: Relacionar los elementos teóricos de la cohesión desde la subdimensión integración, a su proceso individual y grupal.

Con el apoyo y aporte de los participantes la facilitadora fue haciendo el repaso del contenido teórico de la Sesión I, e incorporando el de la presente Sesión: P4, P5 y P6 definición de cohesión; P8, sus elementos, P5 y P6 hablan de qué es interacción; P11 recuerda algunos elementos de la definición de comunicación funcional y luego los lee de la lámina.

La facilitadora define integración según Hurtado, y hace algunas preguntas:

¿Cuándo se evidenció la integración afectiva o relacional en la actividad de construcción del poster?: P4 explica que fue con la música porque en algún momento estuvieron cantando, P3: “yo creo que cuando estoy reconociendo al compañero que tiene las habilidades allí estoy teniendo una integración afectiva, porque esa persona se va a sentir valorada y va a tener la seguridad que cuando haya que hacer algo grupal su habilidad va a ser tomada en cuenta”.

¿En cuanto a participación, cooperación y misión compartida?: P11: “Creo que cuando nos apremió el tiempo tuvimos una misión compartida de ‘vamos a cooperar’, aunque desde el principio estábamos cooperando desde nuestras habilidades, separamos funciones sobre la base de en qué soy fuerte, y como decía P3 cuando mi habilidad es reconocida la pongo al servicio de la misión compartida”, P6: “Esa actitud también puede ser imitada o apoyada por el resto de los compañeros mostrando sus habilidades, ‘él muestra sus habilidades y está siendo aceptado, yo tengo esta habilidad y también puedo ser aceptado’, aumentando su sentido de pertenencia al grupo”.

¿De qué nos damos cuenta con esto que acabamos de escuchar en la exposición, en relación a nuestro proceso en aras de la interacción y de la integración? P5: “Me doy cuenta que estamos más integrados como grupo, en esta actividad si vimos lo cooperadores que estábamos, como nos comunicábamos, me sorprendió mucho que habíamos 4 allá y 4 aquí y los 4 estábamos haciendo algo, eso nos habla de la integración”.

¿Cómo percibieron que se había dado esa integración, cómo colaboraron o qué aportaron ustedes para lograr esa integración? P6: “Al final cuando estábamos todos apurados terminando de hacer, estábamos todos encima de la lámina y sin embargo cada quien estaba haciendo algo distinto, todos encima pero sin atropellarnos y cooperando cuando se necesitaba algo, y nos entendimos perfecto en ese sentido, fue algo espontáneo como cooperamos al hacer algo por ejemplo yo estaba pegando tiritas con P11 y nos organizamos que rodeábamos la lámina sin chocar y sin hablar”. P8: “Aun cuando el espacio era reducido cada uno trabajó sin obstaculizar al otro, hago la tarea, termino la tarea, paso a la siguiente poco a poco sin sentir esa necesidad de invadir el espacio del otro y asumiendo su responsabilidad”. P2: “También se respetaba al otro en el sentido de que ‘no, no lo hagas que tú no lo sabes hacer, sino hazlo que el grupo lo necesita’, sentí que nuestro aporte era valioso”.

En cuanto a expresiones de sentimientos, emociones, de afectos: P11: “Expresiones como tal no las tuvimos, pero yo siento que estábamos conscientes que formamos parte de un grupo, de un equipo, en este momento somos un equipo de trabajo; estar observando para motivar a la persona no se dio el caso, pero si hubiese habido alguien que estaba retraído y que consideramos que ese potencial es importante que esté dentro del trabajo de grupo, seguro que por lo menos yo le hubiese dicho: ‘tu participación es importante, haz esta parte, para irlo llevando a que se sienta más integrado más parte del proceso grupal, mucho más aceptado”, P6: “Sí, aunque fue en la sesión pasada, yo en un momento le dije a P1, ‘me alegra que estés aquí, celebro que estés aquí”.

Esta estrategia resultó eficaz, apropiada y pertinente para cumplir el presente objetivo porque además de cubrir los contenidos teóricos de la sesión, se amplió el procesamiento y el darse cuenta de lo ejecutado y aprendido durante la actividad previa del pre-test, dándose de esta forma la integración de contenidos teóricos y experiencias.

En este segundo día de sesión, se hicieron presentes 8 personas en la mañana y para la tarde una participante debió ausentarse por compromisos laborales. En esta ocasión, se vio demorado durante 1 hora el inicio pautado para las 8.30 am, ante la espera de 2 personas que venían desde las afueras de la ciudad, fue necesario esperarlas debido al número reducido de participantes con los que ya se contaba.

Como consecuencia de lo anterior fue necesario cambiar el orden de las estrategias en relación a la planificación original, con el fin de poder cubrir dentro de las horas de la mañana, las actividades que mejor se ajustaban al tiempo estimado y así cumplir con la hora pautada para el almuerzo.

5. Estrategia de desarrollo: Yo confío en mi grupo.

Objetivo Específico: Cultivar la confianza como elemento de la integración en pro de la cohesión grupal. (Esta estrategia era la número 6 en la planificación original).

Esta actividad consistió en que cada persona, a su voluntad, se fue lanzando de espaldas sobre una hamaca firmemente sostenida en sus extremos por el resto de

los participantes, quienes se alinearon frente a frente en dos filas, permitiendo que se mantuviese abierta y a una altura del piso de aproximadamente un metro.

Cierta resistencia al inicio para que saliese el primer voluntario, una vez que inicia P8 mostrando tranquilidad y confianza y en medio de risas y gritería del grupo para que lo sostuviesen, se va atreviendo el resto; risas, dudas, la inseguridad para atreverse y luego la celebración por haberlo hecho, invitaciones, asombro ante el comentario de que para algunos era su primera vez, movimientos como si fuesen a lanzarse a una piscina, peticiones para ser mecidos dentro de la hamaca.

La confianza fue creciendo, tanto así que proponen otra ronda que aceptan todos, lo hacen en medio de muchas risas y haciendo referencia a las anécdotas de su “mecida” y el máximo desorden cuando a P8 por su peso lo arrastraron por el piso dando vueltas sin poder mecerlo, “Qué bueno, qué bueno” comentan en medio de risas, P7 y P11 se abrazan riéndose, P6 con las manos en el estómago por la risa inaguantable, P11 le pasa el brazo por el hombro a P8 riéndose de su mecida.

En el procesamiento ante la pregunta ¿Qué nos dice esta actividad de su confianza en el grupo? La gran mayoría “qué hay, qué hay”, P8: “Para hacerla hay que tener confianza”, P5: “También me reafirma aunque no sé si era parte de la actividad, que las risas, a través de la risa, de la diversión, los grupos se integran más, hay mayor integración, mayor cohesión porque se da un espíritu ameno”.

En cuanto a ¿Qué pudieran decir sobre la influencia de la confianza en la interacción y en la integración que se dio entre ustedes? P6: “La confianza permitió que nos integráramos, en la medida en que el otro va a estar y que yo también voy a estar para los demás, confío en sus capacidades, lo que habíamos dicho antes, facilita

que nos integremos”, P11: “Sí todas las veces como que se ha comprobado que la confianza está bien depositada, cuando la necesitas está ahí, ha reafirmado la pertenencia de cada uno”, P7: “Sí, por lo menos en mi caso siento que ha sido así”, P8 asienta con la cabeza, P5: “Yo tenía mucha confianza en el grupo, en las capacidades de poder sostenerme”, P6: “Y te lanzaste sin pensarlo mucho, (risas) aunque éramos pocos igual las capacidades siguen estando, (P2 y P7 asienten con la cabeza), y la confianza se refuerza”. P11: “Esta confianza permite más la integración, hay más interacción, más participación”, P3: “Y se incrementa el sentimiento de cohesión, eso sería como el proceso (moviendo los dedos en el aire como indicando de un paso a otro). P4: “aplausos, aplausos” y aplauden todos.

Sobre la base de lo anterior, se puede expresar que esta estrategia permitió alcanzar el objetivo de cultivar la confianza como elemento de la integración en pro de la cohesión grupal.

Se hace la invitación para participar en el almuerzo ofrecido por la facilitadora, al estar sobre la hora pautado para ello. P8 se ausentó de la sesión, por compromisos laborales, luego del almuerzo.

6. Estrategia de desarrollo: Muévanse como Yo II.

Objetivo Específico: Movilizar la energía para proseguir con la sesión. (Esta estrategia era la número 7 en la planificación original).

La estrategia para el logro del presente objetivo consistió en movilizar la energía del cuerpo, para lo cual los participantes que no actuaron en la dinámica de la mañana “Muévanse como Yo”, (P5, P4, P3 y P2) dirigieron la actividadailable con piezas musicales seleccionadas previamente por ellos, logrando involucrar a sus

compañeros en el seguimiento de sus ritmos y movimientos, en relación a la mañana hay mayor desorden por la improvisación de pasos, risas y gritos, trencito por todo el salón, hacen circulo tomados de los hombros y bailan acercándose a su centro, mucha espontaneidad e incluso acciones de la actividad “disposiciones al movimiento” de la sesión anterior. P5: “Bueno listos para la tardes”, P3: “Súper activados”, P4: “Ay quisiera más baile”.

7. Estrategia de desarrollo: Juegos de cuadrados.

Objetivo Específico: Promover conductas cooperativas en su integración grupal en pro de la cohesión grupal. (Esta estrategia era la número 5 en la planificación original).

Esta actividad consistía en construir 5 tipos diferentes de cuadrados con 10 rompecabezas, actuando grupalmente. Se les suministraron 10 sobres con las piezas mezcladas. Se dieron las instrucciones, se respondieron dudas, se solicitó parafraseo siendo complementado por la facilitadora; no obstante, a lo largo de la actividad se fueron respondiendo dudas sobre su construcción.

Los participantes acuerdan unir dos mesas, P11 indica que cada uno extraiga el contenido de su sobre, los dispersan en la superficie y comienzan a unir piezas, P6 arma el primer cuadrado pero no cree en la forma y el resto no le presta atención, P3 y P2 observan mientras los otros van armando usando sus piezas, la mayoría del tiempo observan. P11: “Cada quien con las formas que tiene trate de acercarse a la de un cuadrado para ver qué le falta”, P8 probando con unos trozos, P11 “El largo del cuadrado es este, mostrándole una figura”, P4: “Aplicemos una metodología de trabajo”, P5: “Empecemos a ver las piezas iguales y después empezamos a armarlas”,

P4: “Vamos a hacer la idea de P5, escúchenme, escúchenme, vamos a poner todos los del mismo tamaño en un mismo sitio, y vamos poniendo uno para cada cuadrado, me explico?”, P11: “Si, sí” . P11 hace un diseño y lo explica. Mucho ruido por la cantidad de intervenciones. P4 tiene voz imponente que proyecta sobre la de los otros. P6: logra uno, los que van logrando lo pasan a la otra mesa, P11: logra uno... “Hay solo 8, entonces hay una forma diferente de hacerlos”. Arman y completan 10. La facilitadora les corrige una forma. P2 participa, busca una pieza y completa la figura. Lo logran y aplauden todos.

Para el procesamiento la facilitadora formula varias preguntas ¿Qué les dice esta actividad de su proceso de cooperación? P8: “Cooperamos todos con todos, al unir todas las figuras, nos integramos todos”, P11: “Aunque parecía que faltaban piezas, las piezas estaban, entonces tuvimos que cooperar para buscar la configuración óptima para llenar los espacios”, P4: “Mi manera de cooperar fue hacerme un poquito para atrás porque en estos ejercicios soy un poquito torpe, yo sé que podía entorpecer el proceso”, P6: “Aunque tú organizaste”, P4: “Sí pero en el momento de conectar las piezas ahí no, yo no, esa fue mi manera de cooperar”

¿De qué se dieron cuenta en relación a la integración?: P8: “Sí fue la adecuada porque todos teníamos una pieza, vamos a unir todo para empezar a formar cuadrados”, P4: “Todos teníamos piezas y capaz que uno necesitaba pieza del otro”, P3: “Yo creo que a diferencia de la actividad anterior en que todos participamos, también me siento como P4 que no sé procesar este tipo de rompecabezas y me hago a un lado y sé que mi labor es quedarme aquí observando por ahora porque no sé cómo, de alguna forma no me integro para darles el espacio”. P2 asiente con la

cabeza. P4: “Siento que una vez que uno descubrió la forma fue más fácil porque pudimos integrar ese aprendizaje, como compartirlo con todos”, P4: “En este momento me doy cuenta que para la integración no siempre vamos a cumplir un mismo rol, porque por ejemplo han dicho que yo he podido liderar otros grupos en otras actividades y en esta, mi rol fue súper pasivo, de eso me doy cuenta yo, reconocer mi habilidad”. P6: “Creo que cada grupo tiene distintas habilidades en sus individuos que le va a permitir ese juego de roles y el tema es saber cómo aprovecharlo ya sea como facilitador o como miembro”. P11: “Pienso que es importante la escucha porque las propuestas que se dieron al principio no, no, pero luego escucharon y no se enfrascarse en lo que entendiste de la norma, aun así funcionamos rápido y logramos integrarnos para unir las piezas”, P3: “También tiene que ver con la confianza, por ejemplo yo me echo para atrás confiando en que los demás pueden llenar ese rol que yo no estaba cubriendo, entonces ahí se ve la confianza, la cohesión y la integración”.

Sobre la base de lo antes expuesto, se puede concluir que esta estrategia permitió promover conductas cooperativas en la integración de este grupo en aras de su cohesión grupal.

8. Estrategia de desarrollo: Slogan y escultura grupal.

Objetivo Específico: Estimar las relaciones socio-afectivas como elemento de la integración en pro de la cohesión grupal.

La estrategia para el logro de este objetivo estuvo dirigida a la creación de un slogan grupal o grito de victoria, que los identificara y que incluyera las primeras sílabas de los nombres de los miembros, para luego representarlo en una escultura

también grupal. El Manual del Facilitador establecía la creación de dos grupos, no obstante dado el número de participante se conformó solo uno.

Sentados alrededor de dos mesas cada uno con papel y lápiz fueron probando nombres, la mayor parte del tiempo se dio P4 y P5 unidos en parejas, escribían formas y lo compartían con el resto, muchas risas de su parte con las cosas que creaban; P6, P8 y P11 trabajando de manera individual y en silencio proponían en menor cantidad, P2 y P3 con poca participación, escasamente aportaban ideas.

Luego de unos cuantos intentos fallidos, surgen las primeras palabras: gon,gon, gon; ánimo, manada, masas, caras, francos. Aun así no generan el slogan. Baja la participación y el crear se concentra en P4, P5 y P11, manteniendo sus risas.

P3 sugiere a P11: “gon,gon, gon ánimo los francos, ánimo...otra cosa”. P11: “La estrategia es ir completando con lo que cada uno tiene”, P5 escribe y ensaya en voz alta, P11: ha anotado varias y las dice, P4 y P6 dicen palabras en voz baja, mientras escriben, P3 aporta, P2 en silencio, P8 comenta de vez en cuando, una vez con aportes interesantes y otras a manera de chiste.

Se evidencia como una etapa de espera concentrados en pensar: P3 se recuesta y cruza los brazos, P2 inclinada hacia el centro de la mesa, P5 se recuesta también y cruza brazos, P8 recostado con manos sobre la mesa jugando con el lápiz, P6 y P11 con codos apoyados en la mesa y tronco despegado de espaldas. P4 solicita autorización a la facilitadora para incluir a los que compañeros que no estaban. Incluyen las iniciales y el contenido empieza a fluir con sentido, P4 y P5 chocan las manos, el resto también se anima a proponer. P11 le indica a P5 que escriba el slogan

en orden y lo completan. P8: “Listo chamo”. Dirigidos por P5 se organizan por orden de tamaño, hacen la representación de la escultura grupal y el grito del slogan.

Para el procesamiento surgen las preguntas:

¿Qué aprendieron de esta actividad con relación a la integración y a la cohesión? P11: “Fue una forma de conocernos más, conociendo las características y fortalezas de cada uno, por ejemplo con P5 por su orden, se logró ordenar lo que se creó allá” (indicando hacia la dirección donde hicieron la escultura), P3: “Que integramos hasta los que no estaban”, P5: “Que eso nos dice que estamos muy cohesionados”, P6: “Que el grupo es hasta los que no estaban”, P8: “Exacto”, P4: “Que los compañeros que no estaban apoyaron para esta resolución de problema, pensar en ellos nos ayudó a que fluyéramos”, P6: “Sí”, P8: “Que estamos integrados porque todos fuimos aportando”, P5: “Al principio fue difícil pero después aportamos, fuimos integrando, y también por medio de una buena comunicación que salió esto” (levantando el papel donde escribieron el slogan).

¿De qué se dieron cuenta con la participación de su nombre? P8: “Para mí fue fino, no había otra forma de poner mi nombre y al final fue súper porque fue el grito de victoria del grupo”, P6: “Yo me sentí representado con la forma de mi nombre sobre todo cuando hicimos la escultura”, P5: “Yo me identifiqué mucho cuando de mi nombre salió la palabra manada, porque manada es unión, conjunto, familia y hasta cohesión, P4: “Fue gratificante que de mi nombre saliera la palabra ‘ánimo’ muy pertinente para mí en ese momento que no salía nada”, P3: “Para mí también fue fino que saliera de mí el ‘animo’”.

Con la manera como se dio esta estrategia es posible puntualizar que resultó ser eficaz y pertinente, para que los participantes lograran estimar sus relaciones socio-afectivas como elemento de integración en pro de la cohesión grupal.

9. Estrategia de desarrollo: Construyendo la frase grupal.

Objetivo Específico: Valorar la importancia de la cooperación en su integración grupal en pro de la cohesión del grupo.

Se les indica a los participantes que van a construir entre todos un mensaje que consta de tres palabras y un conector, sin tener ningún tipo de comunicación verbal ni no verbal. La frase a construir era “Asesoramiento Psicológico y Orientación”, cuyas letras estaban todas mezcladas en una cantidad de sobres. P8: explica cuáles gestos de comunicación no verbal están imposibilitados de hacerse: no pueden verse a los ojos, golpear la mesa, tocarse, hacer gestos con la cara. La facilitadora lo confirma.

Cada uno toma un sobre y el que queda es para todos. P4 pregunta cuánto tiempo es, coloca el cronómetro, “no pueden hablar”. Alrededor de dos mesas unidas: P11 y P6 de pie y el resto sentados, esparcen el contenido de los sobres en las superficies de las mismas. P5, P6, P11 y P8 van armando palabras, y cuando a alguien se le ocurre alguna, toma letras de palabras ya armadas, P3 comienza a armar con letras sueltas y forma “ases”, P5 se da cuenta y rueda las letras para el medio de la mesa y la ayuda a completar “Asesoramiento”, chocan las manos y se abrazan. P4 y P8 arman “Orientación”, P11 y P6 “Psicológico”, P2 encontró la letra C que faltaba dentro de uno de los sobres, P8: “P3 pensando y calláita puro hemisferio derecho”, P6: “Y aparecieron unas cuantas palabras bonitas: integración, apoyo,

interacción, cooperación, psicología...”, P5: “Para mí es muy difícil limitar la conversación, por ejemplo estaba armando y me quitaban las letras y eso me frustraba, obviamente era porque el otro también estaba buscando construir palabras, siento que con la comunicación eso no hubiese pasado”, P8: “Vi varias oportunidades en que alguien estaba escribiendo algo más que quitar era aportarle letras como en un acuerdo tácito”, P11: “Yo veía la palabra y me quitaban las letras”.

Para el procesamiento la facilitadora expresa ¿De qué se dieron cuenta con esta actividad en relación con la integración, la interacción y la cohesión que se dio? P3: “Si no se hubiese consolidado la cohesión este ejercicio sin comunicación hubiese creado conflictos por eso de que te quitaban las letras, quizás alguien se hubiese molestado, hubiese hecho una protesta, o decirle no”, P8: levantando los brazos “bueno vale”, P3: “Entonces si no hubiese cohesión, integración esto no hubiese sucedido de esta manera”.

¿Y cómo fue la cooperación? P5: “Fue muy buena porque como lo comentaba P8 cuando veíamos que alguien estaba armando una palabra la completábamos y cuando empezamos a armar ‘asesoramiento’ allí fue rapidito”, P8: “Lo armamos en un dos por tres”, P11 “Cuando P3 puso las cuatro primeras letras todo se dio rapidito ya estaba listo, los demás terminamos de completar la frase”, P4: “Todos cooperamos con todos”.

Sobre la base de lo antes expuesto, se puede expresar que esta estrategia fue adecuada y resultó eficaz para que el grupo lograra el objetivo de valorar la importancia de la cooperación, en su proceso de integración en aras de su cohesión grupal.

10. Estrategia: Esta es nuestra mención (Segundo momento de medición: Post-test).

Objetivo Específico: Demostrar la integración como pilar fundamental de la cohesión grupal.

La aplicación de esta estrategia permitió validar la manifestación de cambio en la subdimensión integración. Esta actividad se orientó a que todos los participantes como grupo, elaboraran la cartelera de la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación (ASP).

Se dieron las instrucciones, sin presentar ninguna duda. Con la misma distribución que tuvieron en la actividad anterior, se mantienen todos sentados alrededor de dos mesas, donde se les coloca todo el material para la actividad, así como también el contenido teórico para la cartelera. P5 pregunta por el tiempo y P4 inicia su control, se permite el uso de música de fondo.

Comienzan a trabajar algunos de pie y otros sentados alrededor de las mesas. En los primeros momentos, se comienzan tareas a escogencia de cada persona P11 revisa las dimensiones en el instructivo y mide la cartulina; P8, P4, P3 y P2, lo ayudan a recortarla y pegarla con la misma forma de la mañana. P5 y P6 revisan el contenido teórico para seleccionar los aspectos a desarrollar. P4 y P3 seleccionan colores de cartulinas y papel lustrillo, también acuerdan el uso de los bordes.

Seguidamente P5 hace una asignación de funciones: “Vamos a hacer una cosa, ustedes P6 y P11 van desarrollando eso (la parte seleccionada del contenido teórico) y yo lo demás, y ustedes (señalando al resto del grupo) haciendo allí (señala hacia la lámina)”.

P6: habla a todos sobre el contenido, P5: “Préstenle atención a P6”. P11, P8, P3 y P4 le opinan a P6. En distintos momentos, P5 y P6 consultan al grupo sobre la conveniencia o no de un aspecto teórico, normalmente opina P11 y P4; esporádicamente P3 y P8; P2 solo asiente con la cabeza como aprobación de alguna opinión.

P5 propone diseño igual al de la mañana, P11: “No necesariamente, porque esta tiene más contenido”, P5: sugiere otra distribución y el diseño de letras y dibujos. P3, P4, P11 proponen colores para letras: escogen que sea toda la información en negro, P6: títulos en rosado, azul y violeta. P2 y P8 ya estaban diseñando y cortando tiritas con los colores previamente escogidos para los bordes.

P4: “Yo soy la que los va a animar, ‘Tú eres importante’ dice esto señalando a cada compañero”. P6: “Te amo”, P4: “Yo te amo a ti”.

P5 con el contenido va diciendo lo que iría en cada parte P11, P2, P3 proponen las figuras a dibujar. P4 comienza a escribir directamente en la lámina y P5 a hacer los dibujos y títulos principales. P3 recorta cartulinas donde irán los subtítulos y P11 los escribe. P8 y P2 pegan bordes.

P5 rechaza la propuesta de P3 y P4 de letras de foami por lo laborioso, P4 señala con las dos manos a uno y otro, diciéndoles “tú eres importante”, y pregunta “A mí quién me lo dice”, P6 a su lado la señala con el lápiz “Tú me importas” y P5: “Tú eres importante para nosotros”.

Pasaron la mayor parte del tiempo sentados alrededor de la mesa trabajando en el diseño, se paraban eventualmente y ninguno estuvo sentado en el piso.

P4 de nuevo da el mensaje de “Tú eres importante” señalando a cada uno, P5: “Todos son importantes en este grupo”. En un momento que P4 cantaba, P5: “Eres importante para este equipo”, P4: riéndose “Está bien equipo no distraigo”.

P5: termina un trozo, “alguien que pinte”. P4: “Alguien que sea valioso para este equipo”, y de nuevo señala a cada uno diciéndole “tú eres importante”.

P2 y P8 sí terminan su trabajo se paran y cuando ven la necesidad vuelven a incorporarse: recogen material para desocupar la mesa, pasan algún elemento a sus compañeros, pegan o borran.

P4: “Sí manada somos importantes, gon, gon, gon” (haciendo alusión a la estrategia “Slogan y Escultura Grupal”).

P5 preguntó si se iban a poner sus nombres en la cartelera y en el poster; y P4 si se podían incluir a todos, aunque no estuvieran. La facilitadora les indicó que era decisión grupal, P4 preguntó al grupo, y por acuerdo total escribieron los nombres de los 11 participantes.

Como parte del procesamiento se obtiene la siguiente información.

En cuanto a la expresión de emociones y afectos: P11: “Tuvimos a P4 activa durante toda la actividad diciéndonos lo importantes que éramos”, P3: “Yo me sentí muy bien con eso”, P6: “Yo también, muy animado y cercano al grupo”, P5: “La primera vez que escuché a P4 pensé que era vacilón, ya la segunda me gustó y yo también le respondí”, P4: “Siento que fue una forma de expresar afecto a nuestros compañeros que no pudieron venir hoy, el escribir también sus nombres en los trabajos”.

En relación a la expresión de opiniones y pensamientos al resto de los compañeros: P8: “Fuimos escuchados, así se aceptara o no se estuviera de acuerdo, siempre se escuchaba”, P11: “Nuestras opiniones eran valoradas como importantes, y si era el caso se tomaban en cuenta, de lo contrario se argumentaban”, P5: “Nuestras opiniones fueron importantes porque condujeron la forma como construimos la cartelera, sin esas opiniones imposible”, P2, P3, P4 asienten con la cabeza.

Relacionado con la cooperación en el grupo: P8: “Todos estábamos para todos, veíamos si faltaba algo y allí apoyábamos, a veces sin que se pidiera, yo particularmente me di cuenta que estábamos un paso adelante de la petición”. P5: “Siento que fue como más automatizado todo, por ejemplo esta mañana yo pegué parte de la otra lámina, en esta no, los dejé a ellos que midieran, que cortaran, que pegaran y yo primero me puse con P5 con lo teórico y luego lo dejé con P11 cuando me puse a escribir y dibujar con P4 porque sabía que mi letra y mis dibujos se necesitaban... por esto creo que nuestra cooperación fue mejor, más engranada, P11: “Estuvimos más acoplados”.

En referencia a lo que se dan cuenta como grupo respecto a la integración, la interacción y la cohesión. P11: “En relación a la mañana se procesaba mucho menos íbamos y actuábamos, hubo más acción, eso habla de nuestra integración que ya tenemos”, P6: “Podemos hacer esto, ah sí lo voy a hacer... cómo lo hacemos y lo hacíamos”, P11: “Incluso la integración del contenido, P5 hizo una parte, P6 otra y al final cerré yo... no había que volver a revisar lo anterior, si no que se continuaba con la próxima”, P5: “Me doy cuenta que hubo la confianza en las habilidades que tiene el otro, que P11 puede completar lo que hice y queda más coherente, y confío

también en todos ustedes a la hora de escribir, cada uno tiene unas habilidades en que puedo confiar, porque todos vamos a poner lo mejor para que todo salga con éxito, y eso nos habla de integración, interacción y cohesión (mueve sus manos hacia arriba en un paso para cada palabra), P11: “También siento que hemos trabajado en todo lo que es la integración y ahorita llegamos y no tuvimos que pasar primero por integrar ideas ya estaban integradas, ya estaba integrado el rol como fijo”, P8: “siento que no fue tanto integrarse porque ya uno sabía qué hacer, aquí está esto, esto otro, ya nos preparamos y vamos a empezar”, P6: “Ahorita me doy cuenta que la cohesión, la interacción y la integración son temas que hemos venido trabajando, practicando, se nota que ya los hemos ido trabajando, es eso que están diciendo todos, en el día de hoy en comparación a cuando comenzamos”, P4: “Sí y creo que aquí también vale lo de los nombres que escribimos porque fue producto de sentirnos integrados y cohesionados, los tuvimos en cuenta porque son parte de nuestro grupo aunque por diversas razones no pudieran estar hoy”.

Estas expresiones muestran un cambio favorable a nivel cualitativo en cuanto a los indicadores que miden la subdimensión integración; en términos cuantitativos: mostraron una mayor variación de frecuencia los indicadores 4: Comparte emociones y afectos con el grupo, y el 5: comparte opiniones y pensamientos con el grupo, tal como se puede corroborar en el apartado Efectos del Programa.

11. Estrategia de cierre: Feedback para la otredad.

Objetivo Específico: Valorar el desempeño de otro participante. (Esta era la estrategia 12 de la planificación original).

Esta actividad permitió lograr el objetivo dado que todos los participantes dieron un mensaje de valoración, desde lo cognitivo y lo afectivo, al desempeño de otro participante. Los mensajes fueron colocados en una bolsa y cada uno al azar lo escogió, leyendo lo que un participante le escribió al que estaba sentado a su izquierda.

P4 (De P5 a P11): “Míster P11: tu capacidad de opinión y escucha atenta y participación estuvieron muy presentes en el día de hoy como siempre, te preocupas por hacer participar a todos y que antes de tomar alguna decisión todo el grupo esté al tanto y opine, digno de un gran líder. Me gusta tu buen ánimo que en lo personal me transmite calma, alegría y confianza. Gracias hoy me llevo más de tu persona para mi aprendizaje personal, atentamente P5”.

P11 (De P6 a P3): “Tu participación, aportes e ideas facilitaron que pudiésemos conseguir las actividades que nos planteamos me alegra que estés hoy con nosotros y que seas parte de esta manada gon, gon, gon”.

P3 (De P2 a P6): “Gracias por participar en estos dos días de taller tu presencia le da un toque mágico al grupo, tu inteligencia y el parafraseo y cada idea fueron un aporte valioso. Eres una persona maravillosa”

P6 (De P3 a P8): “Tus aportes como siempre fueron fundamentales para el desarrollo de todas las dinámicas y tu aporte siempre es útil y necesario. Siempre es un placer compartir contigo y tu buena vibra es contagiosa. Tu compañía es fuerte”.

P8 (De P11 a P2): “Tu participación en las actividades en el día de hoy y en otras ocasiones que hemos trabajado como grupo es silenciosa pero valiosa, siempre

un observador hace falta en toda situación además tu humor es contagioso y admirable”.

P2 (De P4 a P5): “Querido P5 te escribo para decirte lo mucho que me gustó tu participación como siempre tu aporte al grupo es muy valioso, tienes muy buenas ideas, mucho ánimo y un buen liderazgo. Sigue así. Espero poder seguir compartiendo contigo, me haces reír mucho, atentamente P4”.

P5: (De P8 a P4): “Tu participación es demasiado valiosa, sabes cuándo dirigir y cuando no hacerlo, me encanta tu capacidad para organizar y tu disposición para dar siempre lo mejor de ti. Postdata: quiero escribir como tú”.

12. Estrategia de cierre: Qué traje y qué me llevo.

Objetivo Específico: Estimar su opinión con respecto al taller. (Esta era la estrategia 11 de la planificación original).

La facilitadora indica: “Observan 2 pares de huellas, en las primeras van a decir qué trajeron al venir a este taller, qué expectativas, compromisos y normas. Y en las segundas qué se llevan de aprendizaje. ¿Quién quiere comenzar?”. Luego de cada intervención, le entrega el certificado del taller y una chapa con el logo de la Universidad Central de Venezuela.

P11 propone hacer una fila y P4 que sea por orden de tamaño de mayor a menor. Comienza P11 (En las huellas ¿Qué traje?): “Una buena disposición, el mejor humor porque pude dormir esta semana en mi casa, apertura a la experiencia y me traje Yo, mi persona”. (¿Qué me llevo?) “Como siempre me llevo el cariño del grupo, la cohesión del grupo, la participación de todos, el aporte que dio cada uno hoy y el lunes, me llevo crecimiento, una parte de mi bastante definida que es yo en el grupo”.

P8: (¿Qué traje?) “Como siempre buena disposición y buena vibra”. (¿Qué me llevo?): “El conocimiento, la buena disposición, de todos ustedes, y el buen rato que pasamos haciendo estos 2 días de actividades”.

P6: (¿Qué traje?) “Traje apertura, traje alegría y toda mi disposición para aprender y compartir con el grupo y con todos”. (¿Qué me llevo?) “Mucho conocimiento teórico, sobre comunicación funcional, integración y también me llevo la vivencia, o sea, el estar juntos ese sentir de estar juntos y de crecimiento como grupo y como Yo dentro del grupo”.

P5: (¿Qué traje?) “Aunque para el lunes traje un gran malestar emocional acompañado de las expectativas de aprender; hoy algo más animado también traje esas expectativas y la disposición para una mayor participación en las actividades”. (¿Qué me llevo?) “Me llevo la capacidad de integración que tenemos como grupo, la cohesión que hemos desarrollado, la integración, y me llevo lo valioso de cada uno de estas personas incluyéndola y lo importante que ha sido para mí crecimiento personal y profesional”.

P3: (¿Qué traje?) “Hoy traje un poquito de cansancio pero también traje la buena disposición, la alegría de que sabía que iba a estar aquí en este espacio con estas personas y usted y que lo iba a pasar muy bien”. (¿Qué me llevo?) “Me llevo primero los conocimientos teóricos que me han servido desde el lunes ya los empecé a aplicar, me han servido, me llevo las risas, me llevo el buen rato, me llevo un buen momento con los compañeros y el aprendizaje de cómo lograr la cohesión en grupo”.

P4: (¿Qué traje?) “Yo traje igual que el lunes mucha disposición, muchas expectativas, muchas ganas de estar acá como siempre se lo digo yo la paso

demasiado bien aquí, esto para mí es como un plan vacacional pero mejor porque aprendo mucho, eso traje. (¿Qué me llevo?) “Lo primero que se me ocurrió es que me llevo mucha esperanza porque desde que terminamos ha sido una pesadez horrible para no tener que dejar la mención pero me llevo esperanza gracias a Usted, me llevo muy buenos ratos, muchas risas, yo los quiero demasiado, me llevo mucho aprendizaje también. Soy importante y señalando a cada uno, y son importante todos”.

P2: (¿Qué traje?) “Traje disposición, mucha disposición y mi humor, que es un humor puntual, esa disposición porque de verdad en vacaciones pero aquí estoy. Aprendizaje, lo teórico, la cohesión del grupo”. (¿Qué me llevo?) “Me llevo la hamaca que reafirma la confianza que les tengo a todos ustedes”.

La facilitadora se permitió también hacer la dinámica: “Qué traje yo: traje muchas ganas, traje muchos nervios, traje mucha inseguridad con la situación país, se daba o no se daba, traje crisis después de la luz, pero traje unas ganas inmensas. Y qué me llevo: lo que me llevo no tiene precio, la esperanza de verlos que de verdad han crecido como grupo, ese trabajo espectacular de integración que demuestra que cuando queremos estar formando parte de un equipo valioso lo logramos, gracias, gracias, gracias, porque primero voy a estar bajo las Nubes de Calder Dios mediante, pero esta vivencia con estos seres humanos maravillosos que son ustedes es lo más valioso que me llevo, y de verdad el postgrado me dio la oportunidad de estar pero fueron ustedes los que me dieron este crecimiento y este aprendizaje, me los llevo para siempre”. La abrazaron todos, P4 gritando gon, gon, gon, P5: “Además se lleva

una chapa de oro” y le da la chapita. “Yo además me llevo una evaluación de mi desempeño y del taller” para invitarlos a la siguiente actividad.

Con el presente intercambio se logró el objetivo de que cada participante estimara su opinión con respecto al taller

13. Estrategia de cierre: Feedback del taller.

Objetivo Específico: Evaluar el desempeño de la facilitadora y el desarrollo del taller.

Se leyeron las instrucciones del formato de evaluación, sin que se presentaran dudas. Todos los participantes completaron el referido formato, con lo cual se dio cumplimiento al presente objetivo. El análisis de esta información se presenta en el apartado “Con relación a la evaluación del programa y del facilitador realizada por los asistentes”.

Con relación a los Recursos

En referencia a los recursos se demostró que el contenido teórico y los materiales de apoyo suministrados permitieron alcanzar los objetivos propuestos en las distintas estrategias, y así mismo que fueron apropiados para las características de los participantes.

De igual forma, el tiempo programado para cada actividad y el tiempo total del programa de intervención fueron adecuados para lograr los objetivos establecidos, vale resaltar que los participantes emplearon el tiempo de forma óptima y en algunos casos culminaron antes de lo previsto, permitiendo de esta manera compensar las demoras ocurridas durante el inicio de las sesiones.

Las condiciones del espacio físico fueron satisfactorias para la cantidad de participantes, y para garantizar el desarrollo de las estrategias contempladas en la presente intervención.

Con relación al Desarrollo de las Sesiones

A la primera sesión del taller asistieron 11 participantes, los cuales acudieron puntualmente a la hora pautada. Al segundo día, se hicieron presentes 8 personas en la mañana y para la tarde una participante debió ausentarse por compromisos laborales. El inicio se vio demorado ante la espera de 2 personas que venían desde las afueras de la ciudad.

A lo largo del desarrollo de las sesiones, se logró evidenciar el compromiso, la responsabilidad y la participación de los asistentes en el cumplimiento de las tareas que conllevaba cada una de las actividades, involucrándose en el hacer y con ello apuntando al logro del objetivo.

En cuanto a la participación en el procesamiento de las diferentes estrategias de desarrollo fue espontánea y concentrada principalmente en P3, P4, P6 y P11. Para las actividades de inicio y cierre de ambas sesiones, la participación fue voluntaria en la totalidad del grupo.

En términos generales se observó entre los participantes un clima de confianza, respeto, armonía, cooperación, tolerancia; particularmente entusiasmo y alegría por el logro cuando alcanzaban la meta que involucraba la estrategia, como fueron los casos principalmente de “Juegos de Cuadrados, Slogan y Escultura Grupal, y Construyendo la Frase Grupal”.

Las demostraciones afectivas y de reconocimiento del otro, estuvieron presentes en las actividades de: “Trofeo de Oro, Yo confío en mi Grupo y Feedback para la Otredad”.

Para los efectos de la descripción de roles se considerará el total de los 11 asistentes a la Sesión I, ya que para las 7 personas que acudieron durante las dos sesiones el tamaño del grupo también incluye a los 4 participantes que no estuvieron hasta el final, tal como se evidencia en los verbatim de la estrategia “Slogan y Escultura Grupal” y adicionalmente en el poster y cartelera del pre y postest de la Sesión II, donde decidieron grupalmente colocar los nombres de las 11 personas.

Sobre la base de la clasificación de roles en los grupos de Benne y Sheats (1948, c.p. Sánchez, 2002), se describen a continuación los roles mostrados en el grupo por sus diferentes participantes:

P1: Principalmente mostró el rol de Registrador, llevó los datos y el registro de los elementos generados en la planificación que constituía la actividad del pretest y post de la Sesión I, en el primero por iniciativa propia al ofrecerse para hacerlo, y en el segundo preguntó si lo volvía a hacer: P5, P6, P4 y P2 se lo confirmaron. Así mismo, estuvo presente el de Buscador de información: dentro de la planificación que involucró los momentos de medición antes referidos, preguntaba a cada persona por las actividades qué haría y tomaba nota de ello.

P2: Durante todo el taller su rol fue de seguidor, aceptando las ideas ofrecidas por los otros, asintiendo con la cabeza en señal de aceptación, funcionando como una audiencia para el grupo.

P3: Manifestó el rol de Elaborador, al dar información adicional, ejemplos y sugerencias, a las afirmaciones expresadas por otros participantes.

P3, P4, P5, P6 y P11: Estos participantes también desplegaron los roles Dador de Información y Dador de Opinión, al brindar información para la toma de decisiones; y opiniones, sentimientos y valores, respectivamente.

P4: Evidenció los roles de: Estimulador, estimuló al grupo para que se apresurara cuando el tiempo apremiaba en la Sesión II; Animador, dio frases de elogio “Tú eres importante”; Buscador de opiniones, al consultar al grupo sobre una decisión ¿qué opinan amigos?, ¿Están de acuerdo que sea así amigos?; Facilitador, al establecer en la estrategia inicial de “Expectativas, compromisos y normas”, la norma de uso del teléfono, y durante el pre y postest de la Sesión II llevar el control del tiempo para tener una mayor administración de él, también se aseguraba de la participación equitativa de todos.

P5: Evaluador/Crítico y Técnico de Procedimientos, ya que fue el creativo del grupo y responsable de los detalles operacionales; propuso durante la Sesión II el diseño del poster y la cartelera, encargado de diseñar letras y dibujos, así como su distribución espacial dentro de esos elementos comunicacionales. También desplegó el rol de Buscador de Opiniones cuando consultaba al grupo sobre la elaboración de algún aspecto en particular durante las distintas estrategias de la mencionada sesión.

P6: Junto con P11, se observó el rol Iniciador/Contribuidor, recomendando nuevas ideas sobre la actividad que se iba a iniciar o en aquella que ya estaba en proceso, también con nuevas formas de manejar una situación problemática o posibles

soluciones no contempladas. Animador, recompensando con elogios a otros asistentes.

P7, P8, P9 y P10: Aunque la mayor del tiempo asumieron el rol de Seguidor, en ocasiones mostraron los roles de Dador de Información y de Opinión, ofreciendo aportes que resultaron interesantes y oportunos para el grupo.

P8: Durante la Sesión II asumió el rol de Técnico de Procedimientos, ya que por momentos se encargó de los materiales y de detalles operacionales.

P11: Además de los roles antes referidos, también asumió el de Coordinador, explicando la relevancia de las ideas al realizar alguna tarea particular que llevaban a cabo, y su conexión con la ejecución de la actividad total. También desarrolló el de Orientador al reenfocar durante el pretest de la Sesión I, el planteamiento de P6 sobre incluir una actividad en la planificación que resultaba fuera de los alcances del objetivo planteado. P11: “P5, no es el espacio conveniente para hacer una evaluación que cuestione a la institución, cuando no se tiene la autoridad para tomar decisiones”.

Un hecho llamativo que se dio durante el pretest de la Sesión II, cuando estaban armando el poster del SAP, a un extremo de las mesas quedaron P2, P3, P7 y P8, y hacia el otro extremo estaban P4, P5, P6 y P11, una espontánea división territorial donde los asistentes más activos, participativos y hasta pudiéramos decir líderes para un lado, y los más dados a ser seguidores para el otro.

Para puntualizar los aspectos anteriores se puede expresar que estuvieron presentes todos los roles dirigidos a la consecución de las tareas grupales, predominando el Dador de Información y el Dador de Opinión. En cuanto a los roles socioemocionales prevaleció el rol Seguidor, estando también presentes el de

Animador, Armonizador y Facilitador. No se mostró ningún participante en un rol individual. Sobre la base de los antes expuestos es válido indicar que este es un grupo orientado a la consecución de metas grupales.

Por otra parte sobre la base del análisis realizado en las distintas estrategias que conforman las Sesiones I y II, se observa que este es un grupo donde están presentes relaciones de cooperación, actividad, empatía, autonomía e igualdad, las cuales condujeron a los resultados obtenidos en esta intervención.

Con relación a las Habilidades de la Facilitadora

Para evaluar las habilidades desplegadas por la facilitadora durante este proceso de intervención es necesario remontarse a sus etapas iniciales de preparación, donde se atendió con la debida pertinencia la elaboración de una propuesta de intervención dirigida a la cohesión como variable de estudio, que incluía la revisión bibliográfica para seleccionar las actividades más idóneas en pro de alcanzar los objetivos asociados a dicha variable, su posterior estructuración en etapas de inicio, desarrollo y cierre en un plan y sus indicaciones para llevarla a la práctica en su respectivo manual del facilitador, y como punto de cierre la validación por expertos en Dinámica de Grupos de estos dos elementos, que resultaban vitales para alcanzar satisfactoriamente los resultados que arroja el presente trabajo de investigación.

Dado su compromiso, dedicación y apego al cumplimiento del plan del programa de intervención, la facilitadora tuvo como línea rectora durante las dos sesiones que constituían la intervención, el manejar adecuadamente las fases de inicio, desarrollo y cierre de cada sesión. Por lo cual, una vez que surgen demoras en

la hora de inicio de ambos encuentros, elimina algunas estrategias y redefine el orden de otras sobre la base de la consulta y las necesidades grupales.

Así mismo es válido referir que en este programa, no se presentaron dificultades entre los participantes, ni apertura de procesos individuales o colectivos.

Por su parte, los procesamientos de las actividades fueron apropiados, ya que se realizaron tomando en consideración los objetivos a cumplir para cada estrategia, el momento del grupo y la Psicoterapia Gestalt, como enfoque teórico sustento del programa de intervención y de la variable cohesión, para lo cual se formulaban preguntas para incentivar el darse cuenta de las situaciones, de sus pensamientos, sus acciones y emociones, tomando así consciencia del “Aquí y el ahora”.

En cuanto a las habilidades de la facilitadora, propiamente dicha, fue fundamental escuchar activamente a los participantes en sus intervenciones, lo cual le permitió formular preguntas para profundizar determinado aspecto, estimular la acción, el pensamiento y el darse cuenta por ejemplo en los procesamientos. Esta escucha también le permitió clarificar en el momento lo expresado por la persona, por ejemplo P4 expresa “soy culpable”, y la facilitadora (F) le pregunta para clarificar “¿Culpable de qué?, P9: “¿A mí también me pasa esa cosa? (F): “¿Cuál cosa? P9: “La generalización”.

Por su parte, el emplear el restituir le dio acceso a profundizar lo expresado por el participante, por ejemplo: P10: “Capto sola la palabra que me hace más figura”, (F): “Al captar solo la figura te fijas en lo que para ti es más llamativo, dejando a un lado aspectos que están incluidos en el fondo y que también son

importantes para la otra persona” (Hablando de figura y fondo en la comunicación funcional).

De igual forma, el resumir se hizo presente durante las exposiciones interactivas de contenido teórico, uniendo temas comunes y motivando al grupo a que comprendieran e internalizaran esas conexiones.

El reflejo de sentimientos se dio, básicamente, para percibir el cansancio del grupo cercano a los momentos de receso y alentarlos para su espera.

Durante la estrategia del “Slogan y la escultura grupal”: El participante P5 estaba incluyendo en la palabra iniciales del nombre del compañero de manera incorrecta convenciendo a P4, se le dio retroalimentación al hacerle ver su conducta de forma directa, descriptiva y específica.

El focalizar se empleó cuando P7 planteaba que “Para mí todas son confrontativas, estamos usando la herramienta de confrontación en todos estos casos.” (F): “Cuando confrontas no haces preguntas vas directo a afirmar la situación, aquí cuando preguntas permites que el emisor te dé una explicación, generando así una clarificación o una aclaración”.

Durante toda la intervención, la facilitadora se mostró solícita a apoyar al grupo, acompañándolo, sin interferir, con respeto y anticipándose a sus posibles necesidades, para contribuir así a la completación de las actividades y en consecuencia al logro de sus respectivos objetivos.

El influir se notó en la actividad del “Trofeo de Oro”, cuando pregunta P1: “¿Hay que leerlo en voz alta?”, y le responde (F): “Entre los aspectos que mencionamos hoy está que lo grupos con una alta cohesión se comportan de un modo

que favorece la integración grupal, y entre estas conductas está las demostraciones de afecto... además hubo un compromiso de apertura... y aunque sea en voz alta digan lo que tienen que decir lo importante es que su compañero(a) se lleve este trofeo el día de hoy”. Todos los asistentes leyeron en voz alta.

Una de las participantes durante la actividad de cierre de la Sesión I hizo alusión a: “Un buen ejemplo de cómo ser facilitador”, por lo cual da evidencia que durante la intervención modeló conductas deseables de seguir, por quien desee incursionar como facilitador en el ámbito de la Dinámica de Grupos.

La habilidad de preguntar fue de las más útiles y eficaces, ya que su utilización durante todos los procesamientos estimulaba en los miembros la autorreflexión de sus acciones y sentimientos, y garantizaba la comprobación del logro de los objetivos de las distintas estrategias. También en los procesamientos se empleó el silencio, para dar espacio al análisis y al darse cuenta del participante y logrará así emitir su respuesta.

Al final de la actividad de cierre de la Sesión II, la facilitadora dio muestras del “Terminar” al generarse con la estrategia “Qué traje y qué me llevo”, un clima de entusiasmo y alegría, que sirvió para la invitación a aplicar y a seguir trabajando con los contenidos vivenciados en el taller, tanto a nivel individual como grupal.

Adicionalmente, en esta estrategia la facilitadora se permitió autorrevelarse cuando mencionó las emociones y sentimientos “qué traje” al taller y los “que se llevó” de él.

La facilitadora logró empatizar, lo cual la lleva a reconocer como una fortaleza valiosa la empatía para percibir intuitivamente el mundo subjetivo de los

integrantes del grupo; para ponerse en el lugar del otro comprendiendo su sentir desde su percepción, no solo en “sus zapatos” sino también “en su corazón”; así mismo, la aceptación de ese otro como individuo que tiene las potencialidades para autogenerar su propio cambio.

Otra fortaleza viene dada por sus conocimientos del enfoque teórico de la Psicoterapia Gestalt que le permitió, además de conducir las sesiones desde sus fundamentos, habilitarla para en sí misma vivenciar sus preceptos, principalmente, tener valiosos darse cuenta, asumir la responsabilidad de sus acciones desde el Yo y mantenerse en el “Aquí y el Ahora”.

Como oportunidades de mejora, está el impartir instrucciones con mayor claridad y precisión, mostrando la secuencia de todos los pasos que el participante o grupo debe seguir para alcanzar la tarea que se le está asignando. Incluso presentando las instrucciones en diferentes formatos, ya sea en un instructivo escrito, un flujograma, vídeos, modelos, entre otros, de tal manera que el participante pueda captar la información según su sistema representacional predominante, tal como lo establece la Programación Neurolingüística.

Entre las habilidades de la facilitadora que fueron menos frecuentes están: confrontar, establecer metas, proteger, desbloquear e interpretar.

Con relación a las Fases del Grupo según Schütz

Para analizar este apartado se considera conveniente mencionar algunas situaciones que estuvieron presentes en el grupo antes de la aplicación del programa de intervención. Para el momento del diagnóstico el grupo foco conformado por 16

personas estaba en la mitad de su 7mo. semestre de la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación, que corresponde a su primer periodo de especialización.

Con los resultados del instrumento de recolección de datos y la información suministrada por la informante clave se ubica al grupo según Schütz (1971) en la transición de la etapa de inclusión a la etapa de control, donde los miembros mostraban necesidad de aceptación del grupo, de adaptación a la estructura grupal (tipo de comunicación, normas, metas, procedimientos, estilo de liderazgo), conformación de subgrupos por la identificación entre sí de sus miembros con cierto vínculo y amistad, dos personas que emergen como potenciales líderes, marcada competitividad entre ellos para imponerse como el líder creativo y cognitivo del grupo, presencia de individualidades que se unían a las agrupaciones existentes para cumplir alguna meta educativa; básicamente problemas relativos a: compromiso, comunicación, no escucharse entre ellos, competitividad, escasa participación y apertura, no se evidenciaban vínculos entre ellos y las interacciones se centraban principalmente en la realización de tareas académicas.

Ahora bien, entre el momento de diagnóstico y el de la aplicación transcurrieron casi dos semestres académicos, debido a ello la facilitadora contactó a la informante clave para obtener información acerca del grupo. Esto le permitió conocer que durante todo el 8vo. semestre persistió la competitividad entre los dos líderes, con escaso contacto físico y menos aún emocional entre los miembros de los subgrupos, las individuales se integraban donde fuesen acogidas, y en todos estaba el integrarse y compartir solo con el objetivo de cumplir tareas académicas. Al finalizar el 8vo. algunos alumnos aplazaron y el grupo se redujo a 12 personas: un subgrupo con el líder y 4

personas, el otro subgrupo con su líder y 2 personas, y 4 individualidades. Al taller asistieron 11, entre los cuales no estaba la persona que lideraba el subgrupo más pequeño.

El tiempo transcurrido entre los dos momentos pudieron haber influido en que el grupo solucionara satisfactoriamente la etapa de control y comenzara su transición a la etapa de afecto, donde comienza a preocuparse por la armonía entre los miembros, poniendo a un lado las diferencias en pro de su cohesión, se hace más estrecho el contacto físico, resultando común y natural. Esta etapa se fue evidenciando desde el inicio de la primera sesión, al momento de formular las expectativas, en algunas actividades como “Yo confío en mi grupo”, “Slogan y escultura grupal”, y en los momentos de cierre de las dos sesiones con el reconocimiento y valoración del desempeño de los otros participantes. (Trofeo de Oro y Feedback para la otredad y Qué traje y qué me llevo) e incluso en el postest de la Sesión II cuando acuerdan colocar los nombres de las 11 personas, aun cuando no pudieron estar presentes en todo el taller.

Con relación al procesamiento gestáltico de las actividades

Tal como se mencionó en el Marco Teórico o Referencial para el procesamiento de las actividades del grupo se consideraron elementos propios de la Psicoterapia Gestalt. Específicamente, durante las sesiones del programa de intervención se evidenció en los participantes el uso del darse cuenta, el aquí y el ahora, figura y fondo, responsabilidad, concepto de lo natural y la experiencia como vía de aprendizaje.

Durante el inicio de la Sesión I, en la Estrategia *La Bienvenida*, se hizo una revisión del conocimiento previo sobre este enfoque que poseía el grupo,

explicándoles que sería usado durante el desarrollo de las actividades y en su procesamiento tanto para esa sesión y como para la próxima.

Durante la Estrategia de Expectativas, compromisos y normas, se evidenció el uso de algunos conceptos gestálticos: P5: “Llevarme técnicas que pueda utilizar tanto en mi vida personal como profesional”, P1, P10: “Una experiencia de aprendizaje” (*La experiencia como vía de aprendizaje*); P11: “Estar en el aquí y el ahora”; P5: “Mostrarme tal cual soy” (*Responsabilidad y Concepto de lo natural*); P3: “Respeto a la opinión del otro y P6: “Respetar el espacio psicológico del compañero, confidencialidad; (*Respeto del espacio psicológico ajeno*) P9: “*No murmurar*”.

A lo largo de las sesiones se identificaron distintos elementos de este enfoque. Por ejemplo el *darse cuenta* P9: “A mí me cuesta eso de replicar las cosas, a veces no estoy esperándola, también depende como se desarrollen las cosas”; P6. “Me di cuenta que estos patrones no solo me sirven en lo individual y en este grupo para la cohesión; sino también en la atención de casos, interiorizar para estar pendiente de qué patrones estoy utilizando y en la medida de lo posible eliminarlos porque no permiten una fluidez en ese intercambio”; P4: “Me di cuenta de que uso casi todos y está tan naturalizado que no me doy cuenta cuando los uso, a nivel individual y del grupo”, P5: “Siento que muchas veces el patrón que he usado aquí en el grupo también ha habido esa respuesta positiva de hacerle la pregunta a la persona para aclarar”, P3: “Me doy cuenta que también uso estos patrones y me gusta que los haya podido reconocer para poder reconocerlos en otros.

En cuanto a la *figura y fondo*, P1: “Las palabras que nosotros colocamos en orden era lo que nos hacía figura y cuando escuchamos a alguien también prestamos atención a lo que nos hace figura, y dejamos a un lado las cosas que pueden ser importantes”.

Las actividades de cierre de las dos sesiones les permitieron a los participantes hacer *contacto* en un cierre gestáltico de su ciclo de la experiencia, la que comenzó con las expectativas de lo que verían en el taller, la información recibida, las actividades de comunicación funcional e integración con los compañeros, los darse cuenta durante los procesamientos y el reconocimiento de lo humano que veían y se llevaban como vivencia del resto de los miembros del grupo para los momentos del *Trofeo de Oro*, el feedback para la Otridad y el *¿Qué traje y qué me llevo?*.

En relación a la *Homeostasis o autorregulación orgásmica*: P6: “La confianza permitió que nos integráramos, en la medida en que el otro va a estar y que yo también voy a estar para los demás, confío en sus capacidades, lo que habíamos dicho antes, facilita que nos integremos”; P8: “Cooperamos todos con todos, al unir todas las figuras, nos integramos todos”; P11: “Aunque parecía que faltaban piezas, las piezas estaban, entonces tuvimos que cooperar para buscar la configuración óptima para llenar los espacios”; P4: “Que los compañeros que no estaban apoyaron para esta resolución de problema, pensar en ellos nos ayudó a que fluyéramos”.

También se evidenció el *Holismo* cuando P6: “Yo me sentí representado con la forma de mi nombre sobre todo cuando hicimos la escultura”, P5: “Yo me identifiqué mucho cuando de mi nombre salió la palabra manada, porque manada es unión, conjunto, familia y hasta cohesión,

***Con relación a la Evaluación del Programa y de la Facilitadora
realizada por los Asistentes***

Para los efectos de esta evaluación se aplicó a los participantes un cuestionario de 14 preguntas cerradas, con las opciones de respuestas: “Excelente”, “Muy bien”, “Bien”, “Regular” y “Deficiente”. El instrumento finalizaba con dos preguntas abiertas referidas al taller y a la facilitadora (Ver Anexo 5). Cabe señalar que este instrumento fue respondido solamente por los 7 participantes que asistieron a las dos sesiones del taller.

En la Tabla 18 y en la Figura 2: “Evaluación del programa y de la facilitadora por los asistentes”, se observa que las respuestas están concentradas entre “Excelente” y “Muy bien”, lo cual evidencia una alta valoración por parte del grupo, tanto al taller como a la facilitadora.

En este sentido se observa que el 100% de los participantes seleccionaron la opción de “Excelente” para los siguientes ítems: los objetivos del taller se relacionaron con los temas tratados, la exposición del material teórico fue hecha con claridad conceptual, los recursos materiales y audiovisuales fueron apropiados para cada actividad, las actividades fueron pertinentes y útiles, la facilitadora demostró conocimientos y preparación teórico-práctica, la facilitadora atendió las necesidades e inquietudes del grupo, el taller cubrió mis expectativas y el taller aportó conocimientos relevantes y útiles que pueden ser aplicados.

Por otra parte, el ítem “La administración del tiempo para las actividades fue apropiado” resultó “Excelente” para el 71,4 % de los participantes y el 28,6 % lo calificó como “Muy bien”.

De igual forma, para el ítem “La facilitadora mantuvo la atención del grupo”, el 85,7% de los asistentes lo estimaron como “Excelente”, mientras que un 14,3% lo consideró como “Muy bien”.

Con referencia a las preguntas abiertas del instrumento se recogieron los siguientes comentarios:

¿Qué aspectos consideras que es conveniente mejorar del taller?

- Algunas instrucciones fueron confusas, sin embargo se aclararon mediante el parafraseo y la práctica.
- Las instrucciones de algunas actividades pudo ser más clara, ya que en principio causaron confusión. Similarmente, la formulación de ciertas preguntas podría aclararse.
- (Carita feliz) ¡Nadín! Todo muy bueno!!!
- En algunas actividades no se dieron las instrucciones muy clara, solo ocurrió en dos actividades.
- No considero que hayan aspectos a mejorar.
- Las instrucciones de la actividad de “lo que digo” y “lo que interpretan”, y la de los 10 cuadraros.
- Considero que el taller estuvo excelente, no mejoraría nada

¿Qué sugerencia(s) le puedes dar a la facilitadora para futuras sesiones?

- Continúe con su buenas disposición y alegría al trabajar con grupos.
- ¡Excelente desempeño! Sugiero que a la hora de dar instrucciones para las actividades hacerlo con más calma y claridad.

- Todo excelente considero que debe seguir así.
- Tuvo un desempeño excelente a lo largo de ambas sesiones, el manejo de los contenidos teóricos y de las dinámicas grupales fue notorio. La atención al proceso grupal y los procesos individuales al igual que su apoyo a nuestro crecimiento es invaluable.
- Excelente trabajo, solo me queda felicitarla e invitarla a seguir realizando dinámicas grupales.

Tabla 18. *Evaluación del taller y de la facilitadora por los asistentes.*

	Excelente		Muy bien		Bien		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los objetivos del taller se relacionaron con los temas tratados.	7	100								
La exposición del material teórico fue hecha con claridad conceptual.	7	100								
Los recursos materiales y audiovisuales fueron apropiados para cada actividad.	7	100								
Las actividades fueron pertinentes y útiles	7	100								
La facilitadora demostró conocimientos y preparación teórico-práctica.	7	100								
La facilitadora mantuvo la atención del grupo.	6	85,7	1	14,3						
La facilitadora atendió las necesidades e inquietudes del grupo.	7	100								
La administración del tiempo para las actividades fue apropiada.	5	71,43	2	28,6						
El taller cubrió mis expectativas.	7	100								
El taller aportó conocimientos relevantes y útiles que pueden ser aplicados.	7	100								
Mi participación fue activa durante las sesiones.	5	71,4	1	14,3	1	14,3				
Realicé activamente trabajos en colaboración con mis compañeros.	5	71,4	1	14,3	1	14,3				
Tuve interés por aprender.	6	85,7			1	14,3				
Asistí puntualmente al taller.	5	71,4					1	14,3	1	14,3

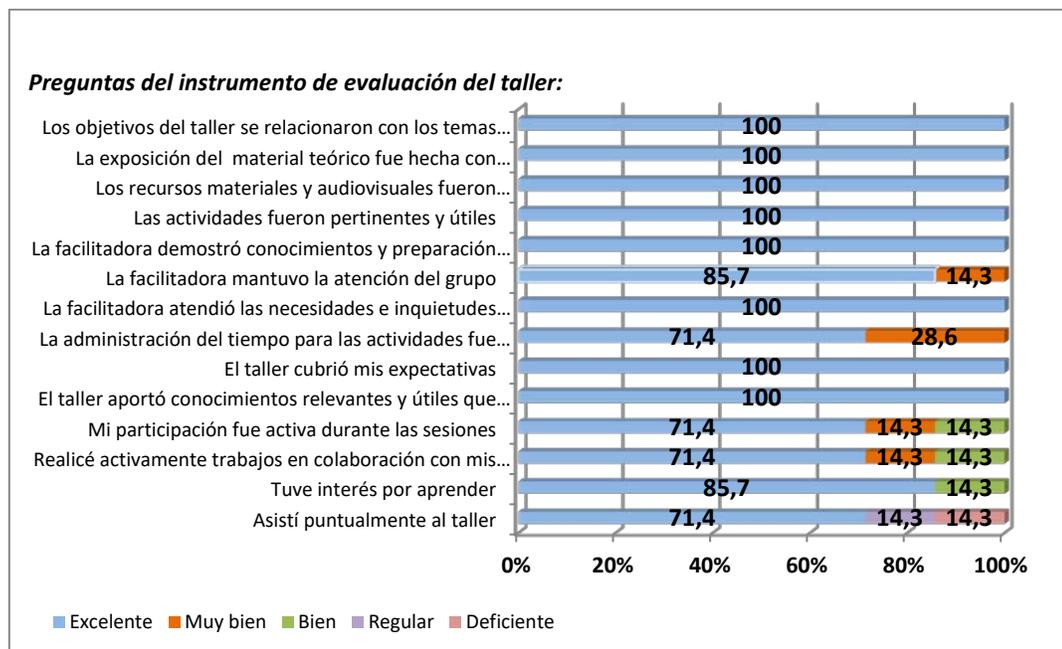


Figura 2. Evaluación del taller y de la facilitadora por los asistentes.

Dificultades o limitaciones encontradas durante la aplicación de la intervención

Tras la aplicación de la intervención se identificaron las siguientes dificultades y limitaciones. Entre las dificultades que se presentaron durante la aplicación del programa se plantea principalmente que fueron resueltas sin complicaciones adicionales, y que fueron mencionadas en apartados anteriores, ellas son:

- *Muerte Experimental*. El abandono de participantes o muerte experimental fue sufrida en la segunda sesión, subdimensión Integración. Para el primer día del taller la asistencia fue de 11 miembros del grupo foco; para la sesión de la mañana del segundo día no se contó con la presencia de las participantes P1, P9 y P10 durante todo el día, y de P7 en la tarde. En vista de esta situación se consideró el total de 11 participantes solo para el análisis cualitativo del desarrollo de las actividades; y para los resultados cuantitativos de esta intervención se consideraron 7 participantes como

tamaño del grupo foco, correspondiente al número de personas que asistieron a las dos sesiones, constituido por 3 del sexo femenino y 4 del masculino, con edades comprendidas entre 21 y 35 años.

Las causas de la disminución de esta participación se atribuyen, en primer lugar, a la falla eléctrica nacional que ocurrió el día lunes 22.07.19 en horas de la tarde que llevó a planificar el segundo encuentro para el viernes 26.07.19, cabe señalar que este grupo de estudiantes ya se encontraba en su periodo vacacional y algunos de ellos debían viajar a sus lugares de origen justamente ese viernes; otros motivos expresados fueron: problemas de salud y compromiso laboral.

- *Filmación de sesiones.* Aun cuando se contó con la filmación de las dos sesiones del programa, no siempre fue posible registrar audiovisualmente las conductas y los verbatim específicos de cada participante, de manera que permitieran una identificación más precisa y detallada de los indicadores bajo análisis.

- *La logística de un taller de esta naturaleza* requiere la atención y cuidado de numerosas áreas que exigen control: tiempo, materiales, implementos, equipos, refrigerios, filmación, entre otras; por ello la importancia de contar con un recurso humano entrenado que apoyara y permitiera a la facilitadora dedicarse por entero al objetivo de desarrollar el programa de intervención. Lamentablemente, no se dispuso del tiempo suficiente para entrenar a la asistente y a los camarógrafos, que si bien es cierto su trabajo fue de muy buen nivel, no descargaron por completo a la facilitadora de la supervisión del cumplimiento de sus funciones, al final del taller la satisfacción por el logro no aminoró el agotamiento y el cansancio que experimentaba.

- *Dificultad para iniciar a la hora pautada.* Para eliminar el efecto de la demora en la hora de inicio durante las dos sesiones sobre el cumplimiento de la planificación, fue necesario tomar decisiones de eliminar estrategias para la Sesión I y de modificar el orden de aplicación de algunas de las estrategias para la Sesión II, lo cual se realizó sobre la base de considerar necesidades grupales y equivalencia de estrategias en cuanto a tiempo y contenido, sin complicaciones adicionales.

- *Naturaleza de las estrategias.* Es posible que al momento de diseñar una estrategia no se considere que para desarrollarla el participante debe poseer alguna habilidad particular (espacial, numérica, verbal, motora, entre otras) y se corra el riesgo de afectar la participación de alguien en particular al sentirse menos competente, como fue caso de la dinámica “Juegos de cuadros” de la Sesión II: P4: “Mi manera de cooperar fue hacerme un poquito para atrás porque en estos ejercicios soy un poquito torpe, yo sé que podía entorpecer el proceso”... P3: “Yo creo que a diferencia de la actividad anterior en que todos participamos, también me siento como P4 que no sé procesar este tipo de rompecabezas y me hago a un lado y sé que mi labor es quedarme aquí observando por ahora porque no sé cómo, de alguna forma no me integro para darles el espacio”. Dada la confianza y relación con el grupo, no hubo ninguna afectación de la interacción grupal.

Efectos del Programa de Intervención

Presentación de Resultados

A los fines de realizar un análisis detallado de los resultados de la intervención, se presentarán los datos de acuerdo a las subdimensiones estudiadas: Comunicación Funcional e Integración y sus respectivos indicadores, en tablas y figuras que muestran en forma individual cada uno de los participantes con una nomenclatura identificativa, las frecuencias simples demostrativas de sus desempeños durante los momentos de medición de pretest y posttest, las diferencias surgidas y las variaciones porcentuales resultantes.

Así mismo se incluye la totalización grupal de las referidas frecuencias, diferencias y variaciones porcentuales. Los datos presentados de esta forma permitirán la descripción cuantitativa del comportamiento de los resultados, y su subsiguiente análisis y discusión con la contrastación teórica correspondiente.

Las mediciones y los registros de las manifestaciones de los participantes captadas por dos observadores, que estuvieron presentes durante toda la intervención, se plasmaron en la Guía de Observación de los indicadores de cambio, para cada una de las subdimensiones, diseñadas para tal fin (Anexos 2 y 3),

En este sentido, Lacasella (2000) plantea que la objetividad de los datos es uno de los pilares fundamentales para el científico, ya que basada en ella podrá verificar de manera independiente el acontecimiento analizado por otro. Asociado a lo anterior se encuentra la confiabilidad que estipula que lo observado, registrado e interpretado a través de la observación directa de la conducta pueda ser verificado con datos similares por otros observadores. Dado que, como se refirió previamente, se

contó con observadores para la recopilación de datos se consideró pertinente considerar el argumento de la confiabilidad.

En este orden de ideas, en el Análisis Conductual la confiabilidad se “refiere al acuerdo entre observadores y para llevar a cabo esto se comparan los registros simultáneos de dos o más observadores que ven la misma conducta” (Bijou, Peterson y Ault, 1968, Hawkins y Dotson, 1975; Romanczyk, Kent, Diament y O’Leary, 1973, citados en Lacasella, 2000, p. 57).

Según Guevara (1994) el procedimiento para calcular los índices de confiabilidad cuando la dimensión relevante de los datos es la frecuencia es el siguiente índice:

$$\text{Porcentaje de acuerdos} = \frac{\text{Número menor de observaciones}}{\text{Número mayor de observaciones}} \times 100$$

Adicionalmente, Lacasella (2000) establece el 70% como el mínimo aceptable para el porcentaje de acuerdos entre observadores.

Sobre la base de lo anterior, en la Tabla 19 se puede observar para los indicadores de cambio de la subdimensión comunicación funcional, que este criterio es superado por todos sus indicadores de conducta no verbal, a saber: *1: Contacto visual* en su pretest (83,33%) y postest (85,71%); y *2: Relajación corporal y postural* con 100% en ambos momentos de medición.

En cuanto a los indicadores de conducta verbal se evidencia que exceden al porcentaje mínimo aceptable de la siguiente manera: en el pretest por el *indicador 3: Expresa su opinión* (77,27%); en el postest por el *indicador 4: Aclara y califica sus*

planteamientos (86,36%) y por el *indicador 5: Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe* (90,91%).

Por otro lado, el posttest del indicador 3 y los pretest de los indicadores 4 y 5 presentan porcentajes de acuerdo entre observadores con valores inferiores al mínimo aceptable.

De igual forma en la Tabla 20 se puede constatar para los indicadores de cambio de la subdimensión integración, que de sus indicadores de conducta no verbal el 1 y el 2 superan al criterio mínimo aceptable para el porcentaje de acuerdo entre observadores, al ubicarse en un 100% en los dos momentos de medición; mientras que el indicador 3 se mantiene por debajo de criterio acordado.

Por su parte, los indicadores de conducta verbal muestran porcentajes que superan al porcentaje mínimo aceptable: el *indicador 4: Comparte emociones y afectos con el grupo* en su posttest (85,71%); el *5: Comparte opiniones y pensamientos con el grupo*, pretest (97,30%) y posttest (94,23%), y el *6: Muestra comportamientos cooperativos* en el pretest (76,67%). Por el contrario, el indicador 4 en su pretest y el 6 en su posttest, se ubican con valores inferiores al estipulado.

Tabla 19: *Porcentaje de Acuerdo entre observadores. Indicadores de cambio para la subdimensión Comunicación Funcional, dimensión Interacción, variable Cohesión. (Pretest-Postest).*

Indicador	Momento	Observador	Participantes							Totales
			P2	P3	P4	P5	P6	P8	P11	
Indicador 1: Contacto visual	Pretest	A	1	1	1	1	1	0	0	5
		B	1	1	1	1	1	0	1	6
	% de Acuerdo		100	100	100	100	100	100	0	83,33
	Postest	A	1	1	1	1	1	1	0	6
		B	1	1	1	1	1	1	1	7
	% de Acuerdo		100	100	100	100	100	100	0	85,71
Indicador 2: Relajación corporal y postural	Pretest	A	1	1	1	1	1	1	1	7
		B	1	1	1	1	1	0	1	6
	% de Acuerdo		100	100	100	100	100	0	0	100
	Postest	A	1	1	1	1	1	1	0	6
		B	1	1	1	1	1	1	1	7
	% de Acuerdo		100	100	100	100	100	100	0	100
Indicador 3: Expresa su opinión	Pretest	A	2	4	4	15	12	4	10	51
		B	4	10	11	11	21	3	6	66
	% de Acuerdo		50	40	36	73	57	75	60	77,27
	Postest	A	1	8	6	5	11	1	6	38
		B	2	16	18	9	15	3	11	74
	% de Acuerdo		50	50	33	56	73	33	55	51,35
Indicador 4: Aclara y califica sus planteamientos	Pretest	A	3	2	6	10	11	3	13	48
		B	0	0	3	6	1	0	3	13
	% de Acuerdo		0	0	50	60	9	0	23	27,08
	Postest	A	1	2	4	6	1	0	5	19
		B	0	2	3	3	7	1	6	22
	% de Acuerdo		0	100	75	50	14	0	83	86,36
Indicador 5: Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe	Pretest	A	1	2	7	7	7	0	5	29
		B	0	1	1	2	3	0	1	8
	% de Acuerdo		0	50	14	29	43	-	20	27,59
	Postest	A	0	1	1	4	2	0	3	11
		B	0	0	2	0	4	3	1	10
	% de Acuerdo		0	0	50	0	50	0	33	90,91

Tabla 20: *Porcentaje de acuerdo entre observadores. Indicadores de cambio para la subdimensión Integración, dimensión Interacción, variable Cohesión. (Pretest-Postest).*

Indicador	Momento	Observador	Participantes							Totales
			P2	P3	P4	P5	P6	P8	P11	
Indicador 1: Mira a su interlocutor directamente a la cara durante la interacción, lo escucha sin interrumpir, asiente con la cabeza.	Pretest	A	1	1	1	1	1	1	1	7
		B	1	1	1	1	1	1	1	7
		% de Acuerdo	100	100	100	100	100	100	100	100
	Postest	A	1	1	1	1	1	1	1	7
		B	1	1	1	1	1	1	1	7
		% de Acuerdo	100	100	100	100	100	100	100	100
Indicador 2: Mantiene los brazos distendidos o flexionados	Pretest	A	1	1	1	1	1	1	1	7
		B	1	1	1	1	1	1	1	7
		% de Acuerdo	100	100	100	100	100	100	100	100
	Postest	A	1	1	1	1	1	1	1	7
		B	1	1	1	1	1	1	1	7
		% de Acuerdo	100	100	100	100	100	100	100	100
Indicador 3: Mantiene cercanía física, puede abrazar, tocar el hombro, dar la mano y puede compartir implementos y materiales de estudio	Pretest	A	0	1	0	0	1	0	1	3
		B	1	1	1	1	1	1	1	7
		% de Acuerdo	0	100	0	0	100	0	100	42,86
	Postest	A	0	0	1	1	1	1	0	4
		B	1	1	1	1	1	1	1	7
		% de Acuerdo	0	0	100	100	100	100	0	57,14
Indicador 4: Comparte emociones y afectos con el grupo	Pretest	A	0	0	1	0	0	0	0	1
		B	0	0	1	1	0	0	0	2
		% de Acuerdo	0	0	100	100	100	100	100	50
	Postest	A	2	0	6	5	1	0	0	14
		B	1	0	6	3	2	0	0	12
		% de Acuerdo	50	100	100	60	50	100	100	85,71
Indicador 5: Comparte opiniones y pensamientos con el grupo	Pretest	A	1	5	7	7	7	3	7	37
		B	2	4	8	10	6	1	5	36
		% de Acuerdo	50	80	88	70	86	33	71	97,30
	Postest	A	2	2	11	10	11	6	7	49
		B	0	5	8	13	15	4	7	52
		% de Acuerdo	0	40	73	77	73	67	100	94,23
Indicador 6: Muestran comportamientos cooperativos	Pretest	A	1	0	10	7	5	1	6	30
		B	2	3	4	2	5	2	5	23
		% de Acuerdo	50	0	40	29	100	50	83	76,67
	Postest	A	5	3	6	5	10	10	5	44
		B	2	3	4	3	2	4	3	21
		% de Acuerdo	40	100	67	60	20	40	60	47,73

Tomando como base los factores planteados por Hartman (1988, citado en Lacasella, 2000) se pueden llegar a explicar las diferencias mostradas por los porcentajes de acuerdo de los dos observadores en las dos subdimensiones analizadas, a saber: a) Los sesgos del observador, que se entiende como la tendencia a asumir la definición del indicador en forma diferente a la explicada inicialmente; b) La complejidad del sistema de observación: la cantidad de indicadores diferenciados en conductas verbales y no verbales contenidos en las guías de observación, implicaba que para la cantidad de 7 participantes, los dos momentos de medición, los 5 indicadores para la subdimensión comunicación funcional y los 6 indicadores para la subdimensión Integración, los observadores debían dirigir su atención a captar al menos 70 oportunidades de ocurrencias de conducta para la comunicación funcional y 84 para la integración.

Ahora bien considerando que el observador B contaba con un conocimiento más amplio en el área de Dinámica de Grupos y en la variable, así como también una mayor experticia en el manejo de los registros observacionales, se consideró conveniente emplear sus registros como base para evaluar los resultados alcanzados con esta intervención.

Resultados de la Subdimensión Comunicación Funcional

Esta subdimensión estuvo conformada por los indicadores siguientes:

Conductas no verbales:

1. *Contacto visual:* Establece contacto visual con su interlocutor. Dirige su mirada hacia su interlocutor cuando está recibiendo una réplica.

2. *Relajación corporal y postural:* Mantiene los brazos distendidos o flexionados.

Conductas verbales:

3. *Expresa su opinión.* Manifiesta sus opiniones a los otros, a través de frases tales como: “Mi opinión es...”, “Opino que...”, “mi punto de vista es...”, “En relación a lo que planteas considero que...”, “Pienso que...”, entre otras.
4. *Aclara y califica sus planteamientos.* Ofrece aclaratoria y califica lo que expresa, lo cual se evidencia mediante manifestaciones tales como: “Lo que quise decir fue...”, “Déjame tratar de decirlo de otra manera...”, “Esto es lo que estoy suponiendo...”, “Te aclaro que...”, “Creo que generalicé, mejor lo preciso así...”, “Mejor no generalizo, la situación es...”, “Todos no son... solo...”, “me refiero solo a..., no a todas...”, “es en ese lugar, no en todos...”, “siempre no, en...momento”, “esto a menudo me sucede, especialmente en...”, entre otras.
5. *Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe*”. A través de expresiones como por ejemplo: “ah eso es lo que quisiste decir..., entendí mal”, “opinamos diferentes...”, “creo que no comparto tu posición...”, “he llegado a conclusiones diferentes a las tuyas...”, “compartimos la misma experiencia...pero pensamos diferentes...”, “Estás en lo cierto sobre mi conducta...”, “Tienes razón cuando...”, “Reconozco que...”, entre otros.

En la tabla 21 presentada a continuación se observan para los participantes en los momentos de pretest y postest, las frecuencias simples, sus diferencias y las respectivas variaciones porcentuales, así como también para los totales, de cada uno de los indicadores correspondientes a la subdimensión Comunicación Funcional, dimensión Interacción, variable Cohesión.

Tabla 21: *Indicadores de cambio para la subdimensión Comunicación Funcional, dimensión Interacción, variable Cohesión. (Observador B: Pretest-Postest).*

Indicador	Momento	Participantes							Totales
		P2	P3	P4	P5	P6	P8	P11	
Indicador 1: Contacto visual	Pretest	1	1	1	1	1	0	1	6
	Postest	1	1	1	1	1	1	1	7
	Diferencia	0	0	0	0	0	1	0	1
	%	0	0	0	0	0	100	0	16,7
Indicador 2: Relajación corporal y postural	Pretest	1	1	1	1	1	0	1	6
	Postest	1	1	1	1	1	1	1	7
	Diferencia	0	0	0	0	0	1	0	1
	%	0	0	0	0	0	100	0	16,7
Indicador 3: Expresa su opinión	Pretest	4	10	11	11	21	3	6	66
	Postest	2	16	18	9	15	3	11	74
	Diferencia	-2	6	7	-2	-6	0	5	8
	%	-100	60	63,6	-18,2	-28,6	0	83,3	12,1
Indicador 4: Aclara y califica sus planteamientos	Pretest	0	0	3	6	1	0	3	13
	Postest	0	2	3	3	7	1	6	22
	Diferencia	0	2	0	-3	6	1	3	9
	%	0	100	0	-50	600	100	100	69,2
Indicador 5: Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe	Pretest	0	1	1	2	3	0	1	8
	Postest	0	0	2	0	4	3	1	10
	Diferencia	0	-1	1	-2	1	3	0	2
	%	0	-100	100	-100	33,3	100	0	25

Resultados grupales de la subdimensión comunicación funcional.

Analizando a nivel grupal la tabla anterior se nota que todos los indicadores para la subdimensión comunicación funcional, tanto demostrativos de sus conductas verbales como no verbales, mostraron variación positiva entre el pretest y el postest.

Refiriendo el orden de mayor a menor en cuanto a este incremento, se ubica en el primer lugar el *Indicador 4: Aclara y califica sus planteamientos*, con frecuencias de 13 para el pretest y 22 para el postest, para una diferencia de 9 puntos (variación porcentual de 69,2%) entre los dos momentos de medición.

Prosigue el *Indicador 5: Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe* con frecuencia de 8 puntos para el pretest y 10 para el postest, reflejando 2 puntos de diferencia (25%); sin embargo este indicador, de todos los relacionados con conductas verbales, fue el que mostró menores frecuencias en la mayoría de los participantes.

Le sigue el *Indicador 1: Contacto visual* y el *Indicador 2: Relajación corporal y postural* con frecuencias de 6 para el pretest y 7 para el postest, dando diferencias de un punto (16,7%).

Finalmente, el *Indicador 3: Expresa su opinión* con 66 puntos de frecuencia para el pretest y 74 para el postest, resultando una diferencia de 8 puntos (12,1%). Cabe señalar que aun cuando este indicador reúne la mayor cantidad de frecuencias para los dos momentos de medición, también concentra la mayoría de individuos con mayor diferencia y variación porcentual negativas entre pretest y postest.

Lo antes mencionado se evidencia también gráficamente en la Figura 3.

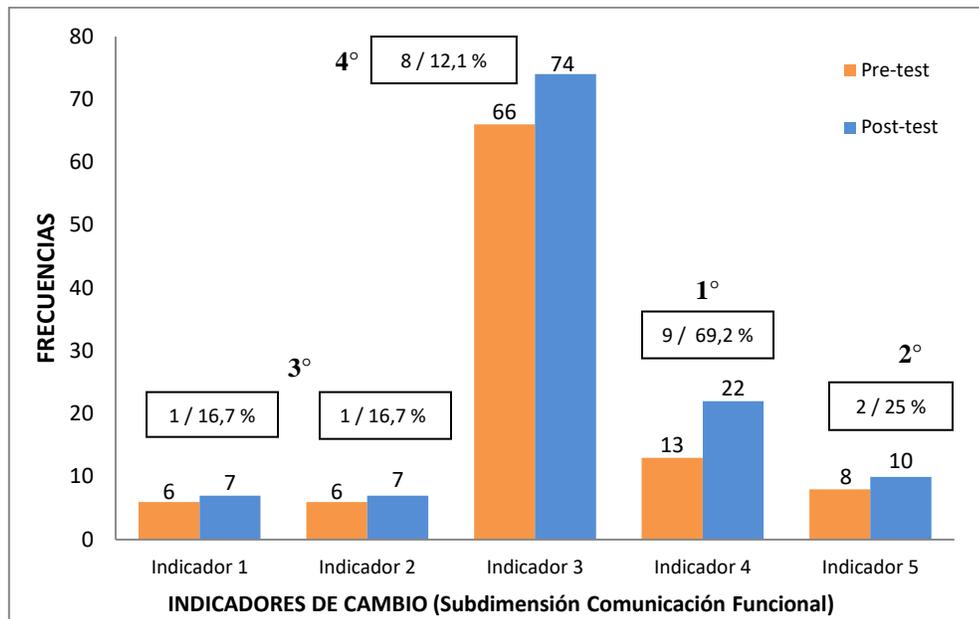


Figura 3. Frecuencia, diferencia entre pretest y postest y variación porcentual, de los indicadores de cambio de la subdimensión Comunicación Funcional.

Resultados individuales de la subdimensión comunicación funcional. Para iniciar el análisis de la conducta de cada uno de los participantes en los indicadores asociados a la subdimensión Comunicación Funcional, es importante referir en primer lugar que los indicadores de conducta no verbal el 1: *Contacto visual* y el 2: *Relajación corporal y postural* tienen nivel de medición nominal: presencia / ausencia.

En este sentido en la Tabla 21 se observa que estos dos indicadores estuvieron presentes en P2, P3, P4, P5, P6 y P11 al tener frecuencia 1 en sus dos momentos de medición, por lo cual no hubo en sus datos diferencia ni variación porcentual. Solamente P8 incrementó su frecuencia pasando de ausencia en los pretest a presencia en los postest (diferencia 1 punto, variación porcentual de 100%).

En cuanto a los indicadores de conducta verbal, el *Indicador 3: Expresa su opinión* presentó los más altos niveles de frecuencia de la subdimensión, así como el único donde todos los participantes mostraron la conducta tanto en el pretest como en el postest. En este sentido, los participantes que dieron la mayor contribución en estos valores, y en consecuencia puntúan mayor diferencia y variación porcentual positivas cuando se comparan sus propias respuestas en dichos momentos de medición son: P4 con diferencia de 7 puntos (63,6%), P3 con 6 (60%) y P11 con 5 (83,3%). En el aspecto contrario, los asistentes que mostraron diferencia y variación porcentual negativas son: P5 con diferencia de -2 (-18,2%), P2 con diferencia de -2 (-100%) y P6 con -6 (-28,6%). Por su parte, el participante P8 no mostró diferencia al mantener su frecuencia en 3 (variación porcentual 0) para el pretest y postest.

Para el *Indicador 4: Aclara y califica sus planteamientos* el 57% los participantes: P4, P5, P6 y P11 mostraron la conducta en el pretest; mientras que para el postest se observa el indicador en un 86% de los sujetos al incorporarse P3 y P8.

En forma detallada la actuación de los participantes en el referido indicador, durante las mediciones de pretest y postest fue la siguiente: con diferencia y variación porcentual positivas se tienen a P3 con 2 (100%), P6 con 6 (600%), P8 con 1 (100%) y P11 con 3 (100%); con diferencia y variación porcentual negativa aparece P5 con -3 (-50%); sin variación porcentual está P4 al mantener constante su frecuencia en las dos mediciones, P2 no mostró la conducta en ninguna de ellas.

En relación con el *Indicador 5: Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe*, se observa la conducta para el primer momento de medición en P3, P4, P5,

P6 y P11, representando el 71% de los participantes; mientras que para el segundo momento se tienen a P4, P6, P8 y P11 (57%), variación que se debe a que P3 y P5 dejan de mostrar el comportamiento y en P8 se hace presente.

Resultados de la Subdimensión Integración

Esta subdimensión estuvo integrada por los siguientes indicadores:

Conductas no verbales:

1. Mira a su interlocutor directamente a la cara durante la interacción, lo escucha sin interrumpir, asiente con la cabeza.
2. Mantiene los brazos distendidos o flexionados.
3. Mantiene cercanía física, puede abrazar, tocar el hombro, dar la mano y puede compartir implementos y materiales de estudio.

Conductas verbales:

4. *Comparte emociones y afectos con el grupo.* Expresa sentimientos y afectos a sus compañeros para que se dé una integración afectiva, a través de frases tales como: "Me gusta que estés con nosotros...", "Con tu presencia en el grupo me siento...", "En nuestro grupo...", "Me gusta estar con ustedes...", "Me siento...por tu participación en el grupo", "Me siento... cuando te veo participar", "Cuando das tu opinión en el grupo, me siento...", "Para mí es importante tu participación ya que...", entre otras.
5. *Comparte opiniones y pensamientos con el grupo.* Expresa opiniones y pensamientos a sus compañeros para que se dé una integración relacional, a través de manifestaciones tales como: "Opino que es...que nos

acompañes”, “Para mí es importante tu participación ya que...”, “Tengo una propuesta a ver qué opinan”, “Vamos a plantearlo a todos para llegar a un consenso...”, “Pienso que todos juntos podemos lograrlo...”, entre otras.

6. *Muestran comportamientos cooperativos.* Se muestran cooperadores durante la realización de trabajos grupales y comparten materiales e información, lo cual se evidencia a través de expresiones tales como: “Te puedo apoyar...”, “Necesitas esto...”, “Podría ayudarte prestándote...”, “Esto es lo que te falta yo... te lo facilito”, “¿Qué necesitas para terminar a ver si puedo ayudarte con lo que tengo...”, “¿En qué te puedo colaborar?”, “Déjame ayudarte en eso...”, entre otras.

En la tabla 22 se muestran las frecuencias simples y las diferencias pretest - postest por participante y totales, así como también el porcentaje total de variación, obtenidos para cada uno de los indicadores correspondientes a la subdimensión Integración, dimensión Interacción, variable Cohesión.

Resultados grupales de la subdimensión integración. Tras el análisis desde el punto de vista grupal de la tabla anterior, se evidencia que para esta subdimensión los indicadores de conducta no verbal se mantuvieron sin variación entre el pretest y el postest. Por su parte, entre los indicadores de conducta verbal, dos presentaron diferencias y variaciones porcentuales positivas en los dos momentos de medición, mientras que para un indicador fueron negativas en ambas evaluaciones.

Ordenando de mayor a menor sobre la base de lo anterior, *el Indicador 4: Comparte emociones y afectos con el grupo* se sitúa en el primer lugar con

frecuencias de 2 para el pretest y 12 para el postest, para una diferencia de 10 puntos (variación porcentual de 500%) entre estos dos momentos.

En segundo lugar se encuentra el *Indicador 5: Comparte opiniones y pensamientos con el grupo*, quien mostró las frecuencias más altas –individuales y totales- de todos los indicadores de esta subdimensión: 36 en el pretest, 52 en el postest, una diferencia de 16 y variación porcentual de 44,4%.

Por su parte, se ubican en el tercer lugar los indicadores de conductas no verbales, *Indicador 1: Mira a su interlocutor directamente a la cara durante la interacción, lo escucha sin interrumpir, asiente con la cabeza*, el 2: *Mantiene los brazos distendidos o flexionados* y el 3: *Mantiene cercanía física, puede abrazar, tocar el hombro, dar la mano y puede compartir implementos y materiales de estudio*; los cuales mostraron frecuencias totales de 7 en ambos momentos de medición por ello no puntuaron diferencia ni variación porcentual.

Por último, *el Indicador 6: Muestran comportamientos cooperativos* alcanzó una frecuencia de 23 puntos para el pretest y 21 para el postest, resultando una diferencia de -2 y variación porcentual de -8,7%. Cabe señalar que aun cuando en este indicador todos los participantes mostraron la conducta en los dos momentos de medición, también concentra el mayor número de individuos con diferencia y variación porcentual negativas entre pretest y postest.

Los resultados grupales antes expuestos se muestran igualmente en forma gráfica en la Figura 4.

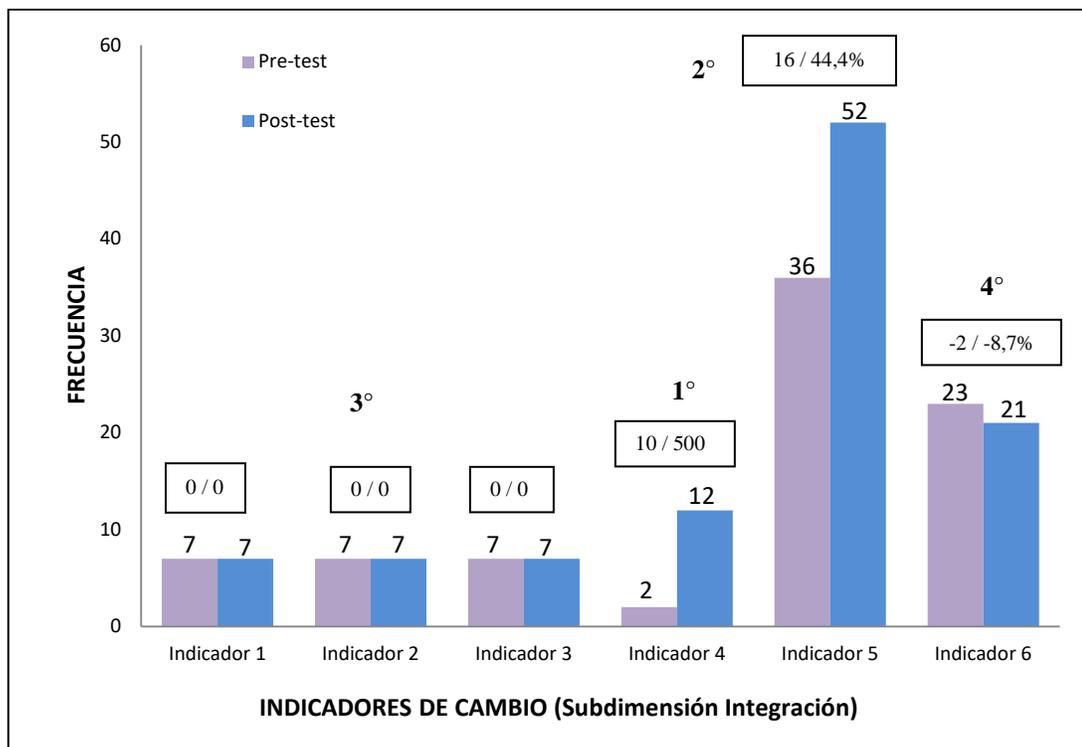


Figura 4. Frecuencias, diferencia entre pretest y postest y variación porcentual, de los indicadores de cambio de la subdimensión Integración.

Resultados individuales de la subdimensión integración. Para analizar la conducta de cada uno de los participantes en los indicadores asociados a la subdimensión Integración, es pertinente en primera instancia recordar que los indicadores de conducta no verbal (1, 2 y 3) tienen nivel de medición nominal: presencia / ausencia.

En virtud de ello en la Tabla 22 se observa que estos indicadores estuvieron presentes en todos los participantes (P2, P3, P4, P5, P6, P8 y P11) al tener frecuencia 1 en los dos momentos de medición, por lo cual no hubo en sus datos diferencia ni variación porcentual.

En referencia a los indicadores de conductas verbales, el *Indicador 4: Comparte emociones y afectos con el grupo* aun cuando este indicador está ubicado en el primer lugar por su diferencia y variación porcentual, de todos los relacionados con conductas verbales, fue el que evidenció en las dos mediciones las menores frecuencias en todos los asistentes; incluso en el pretest la ausencia de esta conducta se evidenció en 5 personas, el 71% del grupo y en el posttest en 3 (43%) participantes. Detallando se tiene: P2 con diferencia de 1 punto (100%), P4 con 5 (500%), P5 con 2 (200%) y P6 con 2 (100%); P3, P8 y P11 con 0 de diferencia y variación porcentual.

En relación con el *Indicador 5: Es válido señalar que la totalidad del grupo arrojó valores en el pretest; pero para el posttest una persona (14%) mostró ausencia de la conducta, generando una diferencia y variación porcentual negativas; y otra (14%) mantuvo constante su frecuencia dando como resultado 0 diferencia y variación porcentual. Mencionando cada uno de ellos: P3 con diferencia de 1 punto (25%), P5 con 3 (30%), P6 con 9 (150%), P8 con 3 (300%) y P11 con 2 (40%); P4 con 0 de diferencia y variación porcentual; y P2 con -2 (-100%).*

Por su parte, en el Indicador 6 todos los individuos reportaron frecuencias en los dos momentos de medición, sin embargo para el posttest 2 (29%) de ellos disminuyeron el valor de sus frecuencias generando diferencias y variaciones porcentuales negativas, así como también 3 (43%) participantes puntuaron constante sus frecuencias y en consecuencia sus diferencias y variaciones porcentuales fueron nulas. Identificando dichos participantes: P2, P3 y P4 con diferencias y variaciones porcentuales nulas; P6 con -3 (-60%) y P11 con -2 (-40%).

Tabla 22: *Indicadores de cambio para la subdimensión Integración, dimensión Interacción, variable Cohesión (Observador B: Pretest-Postest).*

Indicador	Momento	Participantes							Totales
		P2	P3	P4	P5	P6	P8	P11	
Indicador 1: Mira a su interlocutor directamente a la cara durante la interacción, lo escucha sin interrumpir, asiente con la cabeza.	Pretest	1	1	1	1	1	1	1	7
	Postest	1	1	1	1	1	1	1	7
	Diferencia	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicador 2: Mantiene los brazos distendidos o flexionados.	Pretest	1	1	1	1	1	1	1	7
	Postest	1	1	1	1	1	1	1	7
	Diferencia	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicador 3: Mantiene cercanía física, puede abrazar, la mano y puede compartir implementos y materiales de estudio.	Pretest	1	1	1	1	1	1	1	7
	Postest	1	1	1	1	1	1	1	7
	Diferencia	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicador 4: Comparte emociones y afectos con el grupo.	Pretest	0	0	1	1	0	0	0	2
	Postest	1	0	6	3	2	0	0	12
	Diferencia	1	0	5	2	2	0	0	10
	%	100	0	500	200	100	0	0	500
Indicador 5: Comparte opiniones y pensamientos con el grupo	Pretest	2	4	8	10	6	1	5	36
	Postest	0	5	8	13	15	4	7	52
	Diferencia	-2	1	0	3	9	3	2	16
	%	-100	25	0	30	150	300	40	44,4
Indicador 6: Muestran comportamientos cooperativos	Pretest	2	3	4	2	5	2	5	23
	Postest	2	3	4	3	2	4	3	21
	Diferencia	0	0	0	1	-3	2	-2	-2
	%	0	0	0	50	-60	100	-40	-8,7

Análisis y Discusión de los Resultados

Tomando como base los resultados presentados en el apartado previo, se procede a continuación a analizarlos y discutirlos a la luz de la orientación teórica que rigió la presente investigación, cabe señalar Shaw (1994), Satir (1980) y Hurtado de Barrera (2006).

En este orden de ideas, es oportuno referir los indicadores definidos en el diagnóstico inicial: *“Grupos amenazantes e indeseables, poco integrado, poca relación interpersonal, dificultad para relacionarme con los otros, existen subgrupos, escasa integración, competitividad, competitivo, dificultad para respetar los acuerdos, poca aceptación, poca apertura, se ignora la participación de algunos miembros, falta de: acuerdos, compenetración, participación, integración, identidad grupal, cohesión, compromiso”*, ya que ellos permitieron determinar que los miembros del grupos presentaban poca o baja cohesión, identificándola como la variable sensible de intervención para la presente investigación.

En tal sentido Shaw (1994) define la cohesión de la manera siguiente:

Grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo.

Los miembros de grupos con una cohesión elevada manifiestan más energía en las actividades del grupo, es menos probable que falten a las reuniones, se sienten felices cuando el grupo tiene éxito, y se entristecen si fracasa (p. 226).

Este autor relaciona dicho concepto con al menos cuatro variables fundamentales, de las cuales la más pertinente para la presente investigación, en concordancia con los indicadores referidos, es la interacción la que define como: *“Intercambio interpersonal en el que una persona emite conducta en presencia de la*

otra existiendo por lo menos la posibilidad de que la conducta de uno afecte al otro (Shaw, 1994, p.497).

Como complemento de lo anterior señala que:

Los miembros de los grupos cohesionados se comunican entre sí en mayor medida y el contenido de las interacciones posee una orientación positiva, además, son cooperativos, democráticos y amistosos, tienden a comportarse de un modo que favorece la integración grupal, mientras que los grupos con poca cohesión actúan de forma más independiente y se preocupan poco de los demás (Shaw, 1994, p.231).

Subdimensión Comunicación Funcional

Satir (1980) plantea que la persona que hace uso de la comunicación funcional “puede expresar con firmeza su opinión, pero, al mismo tiempo, aclarar y calificar lo que dice, esperar la réplica, y aceptar la réplica cuando la recibe.” (p.78).

En este sentido, con la frecuencia de los indicadores siguientes se logró medir esta subdimensión: *Indicador 1: Contacto visual; Indicador 2: Relajación corporal y postural; Indicador 3: Expresa su opinión; Indicador 4: Aclara y califica sus planteamientos; Indicador 5: Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe.*

Al analizar cuantitativamente el comportamiento de los indicadores de conducta no verbal, con relación al *Indicador 1: Contacto visual*, se observa que en el pretest estuvo presente en todos los participantes a excepción de P8, situación que cambió para el postest donde se evidenció su presencia en todo el grupo. Esta misma situación se manifestó en el *Indicador 2: Relajación corporal y postural*.

Lo anterior lleva a concluir que con la intervención todos los asistentes fueron capaces de establecer contacto visual cara a cara con su interlocutor, y adoptar una relajación corporal y postural manteniendo sus brazos distendidos o flexionados mientras se relacionaban. Aunque su nivel de medición fue nominal, estas conductas no verbales estuvieron presentes en varias ocasiones durante esta segunda evaluación.

El resultado de estos dos indicadores puede explicarse como consecuencia de que las dinámicas contribuyeron a fortalecer la comunicación funcional y los intercambios intragrupal, particularmente en P8.

Así mismo, el incremento de la frecuencia observado en todos los indicadores de conducta verbal, los indicadores 3: *Expresa su opinión*, 4: *Aclara y califica sus planteamientos* y 5: *Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe*, puede explicarse por la aprehensión del conocimiento teórico impartido en la estrategia: “Exposición teórica interactiva I” y su práctica con las distintas estrategias realizadas entre los dos momentos de medición. Estos indicadores se vieron fortalecidos una vez que los participantes interiorizaron las conductas de la persona que maneja la comunicación funcional según Satir (1980) y conocieron los Patrones de la Comunicación Funcional.

Cabe señalar que los “Patrones de la Comunicación Funcional” fue una estructura construida sobre la base de los Patrones de Terapia Familiar Efectiva (Bandler, Grinder y Satir, 1984), complementado con el Metamodelo del Lenguaje de la Programación Neurolingüística (O’Connor y Seymour, 1995), realizada por la autora de esta investigación para poder explicarles a los participantes, las formas en

que se pueden entender los elementos de la comunicación que aclaran y clarifican lo expresado por una persona (generalización, eliminación y distorsión).

Siguiendo la línea de análisis cuantitativo, en la mayoría de los participantes se evidenció el incremento de su frecuencia para el postest de los tres últimos indicadores (*Indicador 3: Expresa su opinión*, y sin manifestar conductas en los indicadores *4: Aclara y califica sus planteamientos* y *5: Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe*). En tal sentido, es válido hacer referencia a dos excepciones P2 y P5:

P2 se mantuvo en su rol de seguidor, siendo un observador de los acontecimientos grupales al disminuir su frecuencia en el *Indicador 3: Expresa su opinión*, y sin manifestar conductas en los indicadores *4: Aclara y califica sus planteamientos* y *5: Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe*.

P5 disminuyó su frecuencia en los indicadores 3, 4 y 5, incluso en este último no emitió conducta para el postest. Da la impresión que factores personales afectaron su desempeño en la sesión, dado su comentario en el cierre del taller: “*Aunque para el lunes traje un gran malestar emocional acompañado de las expectativas de aprender; hoy algo más animado también traje esas expectativas y la disposición para una mayor participación en las actividades*”.

Por otro lado, las respuestas dadas por los participantes durante el procesamiento de la actividad de postest de esta sub-dimensión, aportan elementos cualitativos que permiten estimar la comunicación funcional como un pilar fundamental de la cohesión, de acuerdo al enfoque de Shaw (1994):

P6: “Fue diferente a la mañana, otro tipo de planificación, mucho más creativa donde aclaramos, clarificamos para hacerlo”, P3: “Por ejemplo con la parte del teatro P11 fue explicando lo que para él constituirían los stand, cómo se iban a hacer las dinámicas”, P6: “También aclaró cómo sería la línea del tiempo y las ponencias”, P5: “Sí hubo comentarios en contra de opiniones que di ...comprendí los argumentos y los acepté”, P6: “Yo proponía que se hiciera... y, no se acordó..., ‘no hay que hacerlo porque no es necesario’, ah bueno entonces chévere”, P4: “Creo que la comunicación funcional fue como más efectiva fuimos suficientemente claros”, P11: “Pienso que si se dio una situación distinta y siento que la comunicación sí se dio porque estuvieron abiertos a recibir la réplica y a considerarla para después todos tomar la decisión de lo que íbamos a hacer”, P4: “Considero que nuestra interacción tuvo una orientación positiva porque si alguien proponía algo estábamos abiertos a escuchar y a opinar, en otro caso si no hubiese mucha cohesión o si no hubiese mucha interacción fuese más difícil de llegar a un acuerdo, validar o no una opinión y quizás sería un proceso más lento”.

Los planteamientos expuestos en el presente tópico, con aportes cualitativos de los participantes y con el análisis cuantitativo donde se evidencian para todos los indicadores de la subdimensión Comunicación Funcional, mayores frecuencias en los postest y en consecuencia diferencias y variaciones porcentuales positivas, indican que sus miembros se han comunicado entre sí en mayor medida, permitiendo concluir que este grupo muestra una elevada cohesión según lo planteado por Shaw (1994).

Con Hurtado de Barrera (2006) también se apoya esta conclusión cuando expresa que “En la medida que hay mayor comunicación entre los miembros del grupo y ésta es más profunda, hay mayor cohesión” (p. 107).

Subdimensión Integración

Hurtado de Barrera (2006) define a la integración como:

Condición social, relacional, valorativa y psicológica mediante la cual se genera una conciencia de unidad de los integrantes del grupo (...). Comprende los procesos propios de la membresía (afiliación y conciencia de pertenencia), así como el inicio del proceso de cohesión (integración afectiva o relacional, participación, cooperación, misión compartida) (p. 85).

De esta manera, la frecuencia de los indicadores siguientes facilitó la medición de esta subdimensión: *Indicador 1: Mira a su interlocutor directamente a la cara durante la interacción, lo escucha sin interrumpir, asiente con la cabeza; Indicador 2: Mantiene los brazos distendidos o flexionados; Indicador 3: Mantiene cercanía física, puede abrazar, tocar el hombro, dar la mano y puede compartir implementos y materiales de estudio; Indicador 4: Comparte emociones y afectos con el grupo; Indicador 5: Comparte opiniones y pensamientos con el grupo; Indicador 6: Muestran comportamientos cooperativos.*

El análisis cuantitativo de los indicadores 1, 2 y 3, que corresponden a indicadores de conducta no verbal, da evidencia de su presencia en todos los participantes y durante los dos momentos de medición; pudiendo explicarse este comportamiento sobre la base de Hurtado de Becerra (2006), como parte del inicio del proceso de cohesión particularmente referido a elementos de la integración

relacional en los tres indicadores, y adicionalmente para el indicador 3 se puede también considerar evidencia de integración afectiva.

En cuanto a los indicadores de conducta verbal, refiriendo a esta misma autora se observa lo siguiente:

Con relación al *Indicador 4: Comparte emociones y afectos con el grupo*, aunque cuantitativamente este indicador fue significativo por su valores positivos, solo 2 de los 7 participantes presentaron valores en el pretest y postest, pudiendo entenderse igualmente bajo la óptica de la referida autora como parte del inicio del proceso de cohesión en su integración afectiva.

Con respecto al *Indicador 5: Comparte opiniones y pensamientos con el grupo*, su alta ejecución en 6 de los 7 participantes, quienes totalizan para este indicador las mayores frecuencias en los dos momentos de medición, pudiendo también verse como una demostración del inicio de la integración relacional del grupo. Es importante destacar que el incremento global de este indicador con respecto al pretest, da luces para afirmar que las actividades planificadas para la intervención resultaron eficientes para producir dicho resultado.

Por último el *Indicador 6: Muestran comportamientos cooperativos*, aun cuando todos los participantes muestran frecuencias en el pretest y el postest, algunos mantuvieron un valor constante y otros la disminuyeron, resultando finalmente un desempeño negativo. Este desempeño es explicable por dos diferencias negativas mostradas por P6 y P11 durante el postest, dado que se dedican más tiempo a roles de iniciador/contribuidor, reduciendo sus conductas cooperativas en relación con el

pretest, aun cuando se evidencia su conciencia de unidad al estar orientados al trabajo grupal, a la participación y a la misión compartida.

Como complemento al análisis previo, las respuestas expresadas por los participantes durante el procesamiento de la actividad de postest de esta subdimensión, incorporan elementos cualitativos para apreciar la integración como pilar fundamental de la cohesión del grupo, de acuerdo al enfoque de Shaw (1994), y así mismo mostrar que se ha generado entre ellos conciencia de unidad:

P11: “En relación a la mañana se procesaba mucho menos íbamos y actuábamos, hubo más acción, eso habla de nuestra integración que ya tenemos... Incluso la integración del contenido, P5 hizo una parte, P6 otra y al final cerré yo... no había que volver a revisar lo anterior, si no que se continuaba con la próxima”, P5: “Me doy cuenta que hubo la confianza en las habilidades que tiene el otro, que P11 puede completar lo que hice y queda más coherente, y confío también en todos ustedes a la hora de escribir, cada uno tiene unas habilidades en que puedo confiar, porque todos vamos a poner lo mejor para que todo salga con éxito, y eso nos habla de integración, interacción y cohesión (mueve sus manos hacia arriba en un paso para cada palabra), P11: “También siento que hemos trabajado en todo lo que es la integración y ahorita llegamos y no tuvimos que pasar primero por integrar ideas ya estaban integradas, ya estaba integrado el rol como fijo”, P8: “siento que no fue tanto integrarse porque ya uno sabía qué hacer, aquí está esto, esto otro, ya nos preparamos y vamos a empezar”, P6: “Ahorita me doy cuenta que la cohesión, la interacción y la integración son temas que hemos venido trabajando, practicando, se nota que ya los hemos ido trabajando, es eso que están diciendo todos, en el día de hoy en

comparación a cuando comenzamos”, P4: “Sí y creo que aquí también vale lo de los nombres que escribimos porque fue producto de sentirnos integrados y cohesionados, los tuvimos en cuenta porque son parte de nuestro grupo aunque por diversas razones no pudieran estar hoy”.

De los argumentos previos, donde se dan aportes cualitativos de los participantes y el análisis cuantitativo de los indicadores de la subdimensión Integración, que muestran en los seis indicadores que la constituyen: tres con valores constantes aun cuando hay presencia de conducta en todos los participantes en el pretest y en el posttest; dos indicadores con variaciones positivas y uno con variación negativa, se puede concluir que hay evidencia de integración relacional y afectiva, participación, cooperación y misión compartida, lo cual conlleva al inicio del proceso de cohesión, tal como lo expone Hurtado de Barrera (2006).

Como aspecto concluyente de este capítulo, es oportuno agregar que los resultados del presente programa de intervención son cónsonos con los encontrados en las investigaciones desarrolladas por Mújica (2011), Flores y Pinto (2013), Hernández y Maldonado (2014), Graterol y Núñez (2015), Medina (2015), González y Monzón (2017), Farfán (2017), Urbina de Aranda (2017) y Rivera y Uribe (2018) quienes obtuvieron incrementos en las frecuencias de las dimensiones de la cohesión de grupo que fueron evaluadas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Como resultado del diseño de un programa de intervención basado en las necesidades detectadas en el diagnóstico correspondiente, bajo el enfoque de Shaw (1994), y validado por la experiencia de profesionales del área de la Dinámica de Grupos, se logró alcanzar el el objetivo de determinar su efectividad para mejorar la cohesión en el grupo de estudiantes, del 7mo. semestre de Asesoramiento Psicológico y Orientación, Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela.

2. El programa de intervención proporcionó a los participantes herramientas teórico-práctica-vivenciales para beneficiar su comunicación funcional y su integración; así como también para fortalecer en sus interacciones grupales: el establecer contacto visual, mantener una relación corporal y postural, expresar opiniones, clarificar y calificar sus planteamientos, y esperar y aceptar la réplica cuando la recibe, mantener cercanía física, compartir emociones y afectos, opiniones y pensamientos, así como mostrar comportamientos cooperativos.

3. Las estrategias teórico-práctica-vivenciales que constituyeron el programa de intervención estuvieron acordes al momento de intervención, a la fase del grupo, a los contenidos teóricos y a los objetivos propuestos.

4. En términos cuantitativos, el programa de intervención produjo efectos sobre los indicadores de cambio de las subdimensiones de la cohesión registrados en el grupo foco, evidenciándose de la siguiente manera:

a) Presencia de los indicadores de las subdimensiones comunicación

funcional e integración en todos los integrantes del grupo, ya sea en el pretest o el postest.

b) Incremento de la frecuencia a nivel grupal en todos los indicadores de la subdimensión comunicación funcional. En este sentido, se puede concluir que este incremento se debe a que las dificultades para hacer contacto visual, mantener relajación corporal y postural, expresar opiniones, clarificar y calificar sus planteamientos, y esperar y aceptar la réplica cuando la recibe, observadas en la fase de pretest, pudieron ser entrenadas y mejoradas mediante el programa de intervención.

c) En cuanto a la subdimensión integración se observaron incrementos de la frecuencia a nivel grupal del *Indicador 4: Comparte emociones y afectos con el grupo*, y del *Indicador 5: Comparte opiniones y pensamientos con el grupo*; y disminución del *Indicador 6: Muestra comportamientos cooperativos*. Este descenso puede justificarse dado que las dos personas que mostraron disminución en la frecuencia, cambiaron a roles de iniciador/contribuidor dejando a un lado las tareas de cooperación. En cuanto a los tres indicadores de conducta no verbal, se mantuvieron sin cambios en los dos momentos de medición.

5. En términos cualitativos, las expresiones emitidas por los participantes dan cuenta que el programa de intervención les permitió estimar la comunicación funcional y apreciar la integración como pilares fundamentales de la cohesión, de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).

6. Las evaluaciones realizadas por los participantes al finalizar el programa, califican con grado de excelencia tanto a la facilitadora como a la aplicación del

taller; señalando así mismo que este cubrió sus expectativas y aportó conocimientos relevantes y útiles que pueden ser aplicados.

Limitaciones

1. El diseño de investigación utilizado, el diseño cuasiexperimental con pretest y posttest de un solo grupo presenta entre sus limitaciones:

a) La ausencia de control de variables extrañas a la investigación y que pudieron incidir en los resultados obtenidos; en el caso de la presente investigación no se detectó el efecto que pudo haber tenido la muerte experimental de la Sesión II sobre los participantes que asistieron a ella.

b) Falta de representatividad o de validez externa: no pueden generalizarse los resultados encontrados a poblaciones similares al grupo foco.

c) Ante la ausencia de grupo control no puede afirmarse plenamente que los cambios pretest y posttest detectados en la variable dependiente: cohesión, se deban exclusivamente a la variable independiente: programa de intervención.

2. El abandono de participantes o muerte experimental fue sufrida para la segunda sesión, subdimensión Integración. El primer día se inició con 11 personas, el segundo con 8 en la mañana y 7 en la tarde. Esto llevó a considerar para el análisis cuantitativo a las 7 personas que asistieron toda la jornada y los 11 para el análisis cualitativo. Aunque para los participantes pareciera que no hubo afectación por este motivo, ya que dieron evidencias de que el grupo estaba conformado por 11 personas, solo que por diversos motivos no pudieron estar todos; pero en forma intangible está el efecto de que una vez reunidos en su totalidad, no cuenten los ausentes con la experiencia y vivencia de este entrenamiento de cohesión grupal.

3. Aun cuando se contó con cámaras de grabación para las sesiones, no siempre fue posible registrar audiovisualmente las conductas y verbalizaciones específicas de cada participante, limitándose la realización de un análisis más preciso y detallado de las variables estudiadas.

4. La logística de un taller de esta naturaleza requiere la atención y cuidado de numerosas áreas que exigen control: tiempo, materiales, implementos, equipos, refrigerios, filmación, entre otras; por ello la importancia de contar con un recurso humano entrenado que apoyara y permitiera a la facilitadora dedicarse por entero al objetivo de desarrollar el programa de intervención.

5. Otra limitación fue la dificultad para iniciar a la hora pautada durante las dos sesiones. Para disminuir el efecto de esta demora sobre el cumplimiento de la planificación, fue necesario tomar decisiones de eliminar estrategias para la Sesión I y de modificar el orden de aplicación de algunas de las estrategias para la Sesión II.

6. En cuanto a la naturaleza de las estrategias. Es posible que al momento de diseñar una estrategia no se considere que para desarrollarla el participante debe poseer alguna habilidad particular (espacial, numérica, verbal, motora, entre otras) y se corra el riesgo de afectar la participación de alguien en particular al sentirse menos competente.

Recomendaciones

1. Sería interesante y provechoso para el grupo intervenido, que a futuro se pudiera tener un contacto de seguimiento, con el propósito de evaluar el alcance e impacto que representó para ellos lo aprendido en el programa de intervención,

tanto a nivel grupal como individual, incluso en su futuro desempeño profesional como psicólogos.

2. Realizar otros talleres con este grupo, para que aborden el resto de las variables que resultaron del diagnóstico de necesidades.

3. Ante las situaciones imprevistas causadas ya sea por situación país, muerte experimental, abandono o demoras para el inicio de la sesión como fue este caso, sería recomendable que el facilitador realizara un ejercicio mental, previo al taller, para tener plenamente identificada la manera en qué puede reformular la planificación, con el menor impacto posible sobre el objetivo planteado, particularmente si es un facilitador en periodo de formación.

4. Tener en consideración las habilidades y destrezas que requieren las distintas estrategias que se estiman incluir en el diseño del programa. Esto iría de la mano con identificar previamente tales características en el grupo a intervenir, para lograr hacer la integración y seleccionar las actividades que les sean más convenientes.

5. Dada la experiencia vivida con este programa de intervención se considera deseable que fuese dictado por dos facilitadores o en su defecto contar con un personal de apoyo muy bien adiestrado. Particularmente necesario tanto para las personas que serán observadores del proceso como para los que realicen su filmación.

6. Como última recomendación pero no menos importante, estaría el llevar a cabo la intervención con un diseño de tipo experimental o cuasi-experimental con elementos que permiten un mayor control de variables extrañas.

REFERENCIAS

- Argimon, E. (2019). *La relación entre el liderazgo informal y la cohesión grupal en el deporte*. Recuperado el 21 de junio de 2022, de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91123/154_29498764-ARGIMON%20SANCHEZ%2C%20ERIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bandler, R. Grinder, J. y Satir, V. (1984). *Cómo superarse a través de la familia*. México: Diana.
- Branden, N. (1990). *Cómo mejorar la autoestima*. Buenos Aires: Paidós.
- Canto, J. (2000). *Dinámica de grupos*. Málaga: Aljibe.
- Cartwright, D. y Zander, A. (1971). *Dinámica de Grupos*. México: Trillas.
- Castanyer, O. (2010). *La asertividad: Expresión de una sana autoestima* (13a. ed.). Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Cirigliano, G. y Villaverde, A. (1981). *Dinámica de Grupos y Educación*. Buenos Aires: Humanitas.
- Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela (2005). *Pensum*. Caracas: Autor.
- Farfán, L. (2017). *Intervención grupal en cohesión para las docentes de primaria de la U.E.P. "Santa Rosalía"*. Trabajo Especial de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Fernández, J. (2000) *Sociología de los grupos escolares*. España. España. Universidad de Almería.
- Ferreiro, K. (2019). *Una revisión sobre la influencia de la cohesión grupal y el liderazgo del entrenador en el rendimiento deportivo en fútbol*. Recuperado el 21 de junio de 2022, de https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/154932/Ferreiro_Abella_Karen.pdf?sequence=1&isAllowed=n
- Flores, D. (2016). *Programa de intervención para la consolidación grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A.* Trabajo Especial de Grado de Especialización no publicado. Universidad de Carabobo, Valencia, estado Carabobo. Recuperado el 21.06.22 de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5863/dcflores.pdf?sequence=1>
- Flores, G. y Pinto, S. (2013). *Programa de intervención para mejorar la cohesión en empleados: Caso Fundación Nacional Niño Simón*. Trabajo Especial de

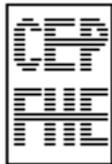
- Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- González, A. y Monzón, B. (2017). *Intervención en cohesión en un grupo de trabajadores de los Automercados Excelsior Gama*. Trabajo Especial de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Graterol, R. y Nuñez, F. (2015). *Programa de intervención en cohesión en un grupo de liturgia de la parroquia San Rafael Arcángel*. Trabajo Especial de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5a. ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, L. y Maldonado, L. (2014). *Intervención dirigida a mejorar la cohesión de un grupo de estudiantes de la UCV*. Trabajo Especial de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Hurtado de Barrera, J. (2006). *Procesos grupales y Psicología de la Integración*. Bogotá: Fundación Sypal y Ediciones Quirón.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*. España: Paidós Comunicación. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://books.google.es/books?id=LLxY6i9P5S0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Lacasella, R. (2000). *Metodología para el estudio del desarrollo infantil desde la perspectiva conductual*. Caracas: Fondo Editorial de Humanidades y Educación.
- Landeta, A. (2021). *La cohesión de grupo y sus claves en Educación*. Recuperado el 21 de junio de 2022, de <https://didactia.grupomasterd.es/blog/numero-21/la-cohesion-de-grupo-y-sus-claves-en-educacion>
- Lechuga, S. (2019). *Propuesta de intervención para la mejora de la cohesión grupal a través de juegos de cooperación, colaboración y participación*. Recuperado el 21 de junio de 2022, de https://fcce.us.es/proyectos/TFG/195_47213711_20201119_1920.pdf
- Leo, F., García, T., Sánchez, P. y De la Vega, R. (2011). Relación entre la cohesión de grupo, la eficacia percibida y el rendimiento e equipos masculinos de

- jóvenes futbolistas. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*. 48 6(1), 47-62. Recuperado el 21 de junio de 2022, de <https://www.riped-online.com/articles/relacin-entre-la-cohesin-de-equipo-la-eficaciapercibida-y-el-rendimiento-en-equipos-masculinosde-jvenes-futbolistas.pdf>
- Marino, P. (2013). *Percepciones de la relación cohesión grupal/rendimiento deportivo en hockey: estudio cualicuantitativo en un equipo de hockey femenino sobre césped*. Recuperado el 21 de junio de 2022, de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC120745.pdf>
- Martínez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico-práctico* (3a. ed.). México: Trillas.
- Medina, G. (2015). *Efectos de un programa sobre cohesión en legionarios de la parroquia San Rafael Arcángel de Artigas*. Trabajo Especial de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Morales de Romero, M., (2000). *Equipos autodirigidos en acción*. Mérida, Venezuela: Roga.
- Mújica, L. (2011). Programa de intervención para mejorar la cohesión en un grupo de estudiantes de la Universidad Bolivariana de Venezuela. Trabajo Especial de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- O'Connor, J. y Seymour, J. (1995). *Introducción a la PNL* (8a. ed.). Barcelona, España: Urano.
- Parella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa* (3a. ed.). Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (FEDUPEL). Caracas.
- Rivera, D. y Uribe, J. (2018). *Intervención para mejorar la cohesión en estudiantes del Colegio Universitario de Rehabilitación "May Hamilton"*. Trabajo Especial de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a.ed.). México: Pearson Educación.
- Romero-García, O. (1999). *Crecimiento psicológico y motivaciones sociales* (3a. ed. Mérida, Venezuela: Karol-Royga.
- Rosas, C. (2001). Indicadores de cohesión grupal a considerar para su diagnóstico. *Acta Odontológica Venezolana*, 39(2). Caracas.

- Sabino, C. (2000). *El Proceso de la investigación*. Caracas: Panapo.
- Satir, V. (1980). *Psicoterapia familiar conjunta*. México: La prensa médica mexicana.
- Satir, V. (2002). *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar* (2a. ed.). México: Pax.
- Sbandi, P. (1977). *Psicología de grupos*. Barcelona, España: Herder.
- Shaw, M. E. (1994). *Dinámica de grupos: Psicología de la conducta de los pequeños grupos* (5a. ed.). Barcelona, España: Herder.
- Shertzer, B. y Stone, S. (1972). *Manual para el Asesoramiento Psicológico*. Buenos Aires: Paidós.
- Schütz, W. (2001). *Todos somos uno*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Torralbas, J. (2015). Caminos posibles y necesarios en el estudio de la cohesión grupal en grupos pequeños. *Integración Académica en Psicología*, 3(9), 15-24. Recuperado el 21 de junio de 2022, de <https://integracion-academica.org/attachments/article/105/02%20Cohesion%20grupal%20-%20JETorralbas.pdf>
- Torralbas, J. y Escándon, R. (2019). *Análisis de la cohesión grupal en escuelas de enseñanza media-superior especializada en La Habana*. Recuperado el 21 de junio de 2022, de https://www.researchgate.net/publication/337631209_Analisis_de_la_cohesion_grupal_en_escuelas_de_ensenanza_media-superior_especializada_en_La_Habana
- Urbina de Aranda, G. (2017). *Intervención dirigida a promover la cohesión de un grupo de estudiantes de Terapia Ocupacional de la UCV*. Trabajo de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Wigozki, H., Ochoa, A., Losada, J. y Martínez, M. (2004) (a). *Instituto Venezolano de Gestalt Manual I*. Caracas: Instituto Venezolano de Gestalt.
- Wigozki, H., López, A., Méndez, R., Fernández, M., Losada, J., Muñoz, E., Martínez, M. y Rodríguez, J. (2004) (b). *Instituto Venezolano de Gestalt Manual II*. Caracas: Instituto Venezolano de Gestalt.
- Zinker, J. (1977). *El proceso creativo en la terapia gestáltica*. México: Paidós.

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO INICIAL



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
 Comisión de Estudios de Postgrado
 Área de Psicología
 Dinámica de Grupos



El siguiente cuestionario tiene como objetivo recabar información relacionada con tu grupo de clases con la finalidad de realizar una intervención en el ámbito del crecimiento grupal. A continuación, se presentan nueve (9) preguntas, que te invitamos a responder con la mayor sinceridad posible, expresando abiertamente lo que sientes y piensas en cada caso. Este cuestionario es totalmente confidencial, anónimo y sus fines son exclusivamente académicos.

Instrucciones

Lee y responde cuidadosamente cada una de las preguntas. Tus respuestas deben ser claras y sinceras. No hay respuestas correctas o incorrectas; la mejor es aquella que realmente refleja tu honesta opinión. En caso de dudas consulta con la facilitadora.

Agradezco tu participación.

- 1.- ¿Cómo percibes al grupo al momento de desarrollar una actividad colectiva?
Especifica
- 2.- Durante la ejecución de una actividad grupal, ¿Qué características tuyas favorecen su desarrollo y cuáles lo limitan?
- 3.- Describe las relaciones interpersonales en tu grupo de clases.
- 4.- ¿Qué características tuyas favorecen el desarrollo de tu grupo de clases?
- 5.- ¿Qué características tuyas limitan el desarrollo de tu grupo de clases?
- 6.- ¿Qué aspectos le gustaría cambiar de su grupo de clases que puedan contribuir al crecimiento del mismo? Jerarquice y explique su respuesta.
- 7.- Describa aquellas características de su grupo que contribuyen al desempeño académico.
- 8.- Describa aquellas características de su grupo que limitan el desempeño académico. Jerarquícelas
- 9.- De dictarse un taller de desarrollo personal y grupal ¿Cuáles temas te gustaría que se incluyeran para favorecer el desarrollo de tu persona y del grupo?

ANEXO 2: Guía de observación de indicadores de cambio – Sesión I Subdimensión comunicación funcional

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Observador: _____

Sesión I - Cohesión. Interacción

Subdimensión: Comunicación funcional

Pre-test _____ Post-test _____

INDICADORES DE CAMBIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1. Contacto visual: Establece contacto visual con su interlocutor. Dirige su mirada hacia su interlocutor cuando está recibiendo una réplica.												
2. Relajación corporal y postural: Mantiene los brazos distendidos o flexionados.												
3. Expresa su opinión. Manifiesta sus opiniones a los otros, a través de frases tales como: "Mi opinión es...", "Opino que...", "mi punto de vista es...", "En relación a lo que planteas considero que...", "Pienso que...", entre otras.												
4. Aclara y califica sus planteamientos. Ofrece aclaratoria y califica lo que expresa, lo cual se evidencia mediante manifestaciones tales como: "Lo que quise decir fue...", "Déjame tratar de decirlo de otra manera...", "Esto es lo que estoy suponiendo...", "Te aclaro que...", "Creo que generalicé, mejor lo preciso así...", "Mejor no generalizo, la situación es...", "Todos no son... solo...", "me refiero solo a..., no a todas...", "es en ese lugar, no en todos...", "siempre no, en...momento", "esto a menudo me sucede, especialmente en...", entre otras.												

GUÍA DE OBSERVACIÓN**Sesión I - Cohesión. Interacción****Subdimensión: Comunicación funcional**

Observador: _____

Pre-test _____ Post-test _____

INDICADORES DE CAMBIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
<p>4. Espera la réplica y acepta la réplica cuando la recibe". A través de expresiones como por ejemplo: "ah eso es lo que quisiste decir...", "entendí mal", "opinamos diferentes...", "creo que no comparto tu posición...", "he llegado a conclusiones diferentes a las tuyas...", "compartimos la misma experiencia... pero pensamos diferentes...", "Estás en lo cierto sobre mi conducta...", "Tienes razón cuando...", "Reconozco que...", entre otros.</p>												

ANEXO 3: Guía de observación de indicadores de cambio – Sesión II Subdimensión Integración

GUÍA DE OBSERVACIÓN
Sesión II - Cohesión. Interacción
Subdimensión: Integración

Observador: _____

Pre-test _____ Post-test _____

INDICADORES DE CAMBIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1. Mira a su interlocutor directamente a la cara durante la interacción, lo escucha sin interrumpir, asiente con la cabeza.												
2. Mantiene los brazos distendidos o flexionados.												
3. Mantiene cercanía física, puede abrazar, tocar el hombro, dar la mano y puede compartir implementos y materiales de estudio.												
4. Comparte emociones y afectos con el grupo. Expresa sentimientos y afectos a sus compañeros para que se dé una integración afectiva, a través de frases tales como: "Me gusta que estés con nosotros...", "Con tu presencia en el grupo me siento...", "En nuestro grupo...", "Me gusta estar con ustedes...", "Me siento...por tu participación en el grupo", "Me siento... cuando te veo participar", "Cuando das tu opinión en el grupo, me siento...", "Para mí es importante tu participación ya que...", entre otras.												

GUÍA DE OBSERVACIÓN
Sesión I - Cohesión. Interacción
Subdimensión: Integración

Observador: _____

Pre-test _____ Post-test _____

INDICADORES DE CAMBIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
<p>5. Comparte opiniones y pensamientos con el grupo. Expresa opiniones y pensamientos a sus compañeros para que se dé una integración relacional, a través de manifestaciones tales como: “Opino que es...que nos acompañes”, “Para mí es importante tu participación ya que...”, “Tengo una propuesta a ver qué opinan”, “Vamos a plantearlo a todos para llegar a un consenso...”, “Pienso que todos juntos podemos lograrlo...”, entre otras.</p>												
<p>6. Muestran comportamientos cooperativos. Se muestran cooperadores durante la realización de trabajos grupales y comparten materiales e información, lo cual se evidencia a través de expresiones tales como: “Te puedo apoyar...”, “Necesitas esto...”, “Podría ayudarte prestándote...”, “Esto es lo que te falta yo... te lo facilito”, “Qué necesitas para terminar a ver si puedo ayudarte con lo que tengo...”, “¿En qué te puedo colaborar?”, “Déjame ayudarte en eso...”, entre otras.</p>												

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL TALLER

El presente formato tiene como propósito que realices la evaluación del taller en el que has participado y del desempeño mostrado por la facilitadora. Para ello, se te agradece marcar con una equis (X) la opción que consideres valora cada enunciado. Se te garantiza el anonimato y la confidencialidad de la información suministrada.

	Excelente	Muy bien	Bien	Regular	Deficiente
Los objetivos del taller se relacionaron con los temas tratados					
La exposición del material teórico fue hecha con claridad conceptual					
Los recursos materiales y audiovisuales fueron apropiados para cada actividad					
Las actividades fueron pertinentes y útiles					
La facilitadora demostró conocimientos y preparación teórico- práctica					
La facilitadora mantuvo la atención del grupo					
La facilitadora atendió las necesidades e inquietudes del grupo					
La administración del tiempo para las actividades fue apropiado					
El taller cubrió mis expectativas					
El taller aportó conocimientos relevantes y útiles que pueden ser aplicados					
Mi participación fue activa durante las sesiones					
Realicé activamente trabajos en colaboración con mis compañeros					
Tuve interés por aprender					
Asistí puntualmente al taller					

¿Qué aspectos consideras que es conveniente mejorar del taller?

¿Qué sugerencia(s) le puedes dar a la facilitadora para futuras sesiones?

Gracias por su participación fue muy valiosa.

ANEXO 5

MANUAL DEL FACILITADOR

TALLER: “Programa sobre cohesión para estudiantes de Asesoramiento Psicológico y Orientación, U.C.V.”

Propósito del programa de intervención:

Proporcionar a los participantes herramientas teórico-prácticas-vivenciales sobre la interacción en las subdimensiones comunicación funcional e integración, dirigidas a mejorar la cohesión grupal, bajo los enfoques teóricos de Shaw (1994), Satir (1983) y Hurtado de Barrera (2006).

Objetivo General del programa de intervención:

Que los participantes logren considerar la comunicación funcional y la integración como elementos de la interacción que posibilitan la cohesión grupal bajo el enfoque de Shaw (1994).

SESIÓN I - Subdimensión: Comunicación funcional

Objetivo general de la sesión

Que los participantes logren estimar la comunicación funcional como un pilar fundamental de la cohesión, de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).

1. MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO

Nombre de la técnica: *La bienvenida*

Objetivo específico: Que los participantes logren recibir información referida al taller y sobre el equipo que los acompañará durante la sesión.

Descripción de la técnica: Esta técnica consiste en que los participantes reciban de parte de la facilitadora información con respecto al taller (objetivo general del programa, sesiones, horario, y revisión del conocimiento previo de la Psicoterapia Gestalt al ser el enfoque psicológico a usar durante las sesiones) y del equipo que la acompaña (sus nombres). Así mismo, los participantes se presentarán diciendo su nombre y apellido y el elemento de la naturaleza con el cual se identifican.

Fuente de la técnica: Creación propia.

Tiempo: 15 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Dar la información de manera clara, precisa y voz audible.
2. Aclarar dudas.
3. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
4. Observar y registrar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Estar atentos.
2. Escuchar la información suministrada por la facilitadora, los observadores y el camarógrafo.
3. Decir su nombre y apellido y el elemento de la naturaleza con el cual se identifican.

Procesamiento: No se procesa.

Riesgos:

1. Asistencia y puntualidad.
2. Energía y motivación individual y grupal.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización entre otros.

2. MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO

Nombre de la técnica: *Expectativas, compromisos y normas*

Objetivo específico:

Que los participantes logren señalar sus expectativas y compromisos con respecto al taller y las normas a cumplir.

Fuente de la técnica: Cirigliano, G. y Villaverde, A. (1981). *Dinámica de Grupos y Educación*. Buenos Aires: Humanitas. Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en que los participantes expresen sus expectativas y compromisos con respecto al taller y definan las normas a cumplir durante el encuentro. Toda la información suministrada quedará registrada en un documento escrito y se usará la técnica de torbellino de ideas.

Tiempo: 20 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Preparar el material
2. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
3. Distribuir el material a los participantes.
4. Aclarar dudas.
5. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
6. Observar y registrar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. A continuación vamos a hablar de lo que esperan de este taller ¿quién quiere comenzar diciendo cuáles son sus expectativas? (Proseguir con la persona que está a la derecha de quien tomó la palabra, hasta que todos hayan hablado).
2. En este momento van a expresar lo que están dispuestos a dar durante este taller ¿quién quiere comenzar hablando de sus compromisos durante el taller? (Continuar con la persona que está a la izquierda de quien tomó la palabra, hasta que todos hayan hablado).
3. Seguidamente, estableceremos las normas del taller a través de un torbellino de ideas, ¿quién quiere dirigir este torbellino?
4. ¿Quién quiere comenzar mencionando una norma?

Procesamiento: No se procesa.

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización entre otros.

3. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

(Pre-Test. Subdimensión Comunicación funcional)

Nombre de la técnica: *Hablando a otros desde el SAP.*

Objetivo específico:

Que los participantes logren mostrar la comunicación funcional como pilar fundamental de la cohesión grupal.

Fuente de la técnica: Creación propia.

Descripción de la técnica: Consiste en que todos los participantes como grupo, realicen la planificación de un ciclo de charlas, durante una semana, de diversos temas que consideren poseen interés actual, dirigidas a la comunidad ucevista y público en general. Las mismas serán impartidas por estudiantes del 8vo semestre de la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación y serán realizadas en las instalaciones del Servicio de Asesoramiento Psicológico (SAP). Al finalizar darán como producto la planificación en un documento escrito, el que presentarán en plenaria.

Tiempo: 60 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Puntualizar con los observadores la manera de realizar la evaluación de los indicadores.
2. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
3. Distribuir el material al grupo.
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
5. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
6. Informar cuando resten 10 minutos para finalizar la actividad.
7. Observar, registrar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. La próxima actividad consiste en una tarea de planificación que harán como grupo.
2. El evento a planificar será un ciclo de charlas durante una semana, de diversos temas que consideren poseen interés actual, dirigidas a la comunidad ucevista y público en general. Las mismas serán impartidas por ustedes y serán realizadas en las instalaciones del Servicio de Asesoramiento Psicológico (SAP).
3. Todos los acuerdos los plasmarán en un documento que presentarán en plenaria.
4. Tendrán para esta actividad 40 minutos.
5. ¿Quién quiere parafrasear las instrucciones?

Procesamiento:

¿Se escucharon, se sintieron escuchados? ¿Expresaron sus opiniones? ¿Aclararon alguna de sus opiniones? ¿Les manifestaron algún desacuerdo con relación a algo que dijeron, qué hicieron en ese caso?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

RECESO: 15 minutos**4. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO****Nombre de la técnica:** *Exposición teórica interactiva I***Objetivo específico:**

Que los participantes logren revisar los elementos teóricos de la cohesión, en la subdimensión comunicación funcional, tanto en su proceso individual como grupal.

Fuente de la técnica: Cirigliano, G. y Villaverde, A. (1981). *Dinámica de Grupos y Educación*. Buenos Aires: Humanitas. Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en una exposición teórica interactiva, con apoyo audiovisual, sobre el contenido teórico relacionado con cohesión, interacción, integración y comunicación funcional.

Tiempo: 30 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Disponer del material teórico a presentar.
2. Exponer de manera clara, precisa y con voz audible.
3. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
4. Aclarar dudas.
5. Observar, registrar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Estar atentos a la exposición teórica
2. Aportar ideas, opiniones y/o reflexiones
3. Intervenir cuando lo consideren necesario.

Procesamiento:

¿Tienen alguna duda teórica? Sobre la base de los contenidos teóricos ¿De qué se dan cuenta con respecto a la comunicación funcional desde lo individual y grupal? ¿Expresan sus opiniones? ¿Aclaran alguna de sus opiniones? ¿Les manifiestan algún desacuerdo con relación a algo que expresan, qué hacen en ese caso? ¿De qué se dan cuenta con relación a la interacción y la cohesión en su proceso grupal?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que los contenidos teóricos no sean comprendidos.
4. Que se extienda el tiempo planificado.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

5. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

Nombre de la técnica: *Repaso teórico*

Objetivo específico:

Que los participantes logren relacionar los patrones de comunicación de Virginia Satir con su proceso grupal.

Fuente de la técnica: Creación propia.

Descripción de la técnica: Consiste en que a los participantes, formando subgrupos, seleccionan la opción de respuesta correcta que permite corregir cada uno de los patrones de comunicación de Virginia Satir, que se les ha mostrado en una presentación digitalizada. Los patrones de comunicación que aparecen son: preguntas implícitas; especificar el qué, quién, cómo, cuándo y dónde por eliminación; índice referencial; especificación de verbos; nominalizaciones; generalizaciones-cuantificadores universales; operadores modales de necesidad o de posibilidad; causa-efecto, lectura del pensamiento y equivalencia compleja.

Tiempo: 20 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Disponer del material teórico a presentar.
2. Formar los subgrupos.
3. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
4. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
5. Observar, registrar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Formar subgrupos de 3 personas, numerándose del 1 al 3.
2. Vamos a afianzar algunos elementos vistos previamente. Para ello iremos mostrando distintas láminas, cada una contiene una oración que representa un patrón de comunicación, que elimina o agrega información.
3. Cada subgrupo después del consenso emitirá la respuesta que considere correcta.
4. Por ejemplo -se lee la primera lámina que ya tiene la respuesta correcta seleccionada.
5. ¿Hay alguna duda?
6. (Se van leyendo cada una de las láminas) ¿Cuál es la opción correcta en este caso?

Procesamiento:

¿Tienen alguna duda teórica? ¿De qué se dan cuenta (Qué aprendieron) con respecto a los patrones de comunicación en lo individual y en su proceso grupal? ¿Qué importancia consideran que tienen estos patrones en su comunicación funcional dentro del grupo? ¿De qué

se dan cuenta con relación a la cohesión, la interacción y la comunicación funcional en su proceso grupal?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

6. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

Nombre de la técnica: *Mi ángel de la comunicación*

Objetivo específico: Que los participantes logren estimar los elementos de su comunicación funcional en su dimensión individual y grupal.

Fuente de la Técnica: Creación propia.

Descripción de la técnica: Esta técnica consiste en que los participantes, mediante una visualización guiada, identifican los elementos de su forma de comunicarse que les conviene cambiar para que su comunicación sea funcional; luego los comparten en subgrupos para generar las acciones que permitan este cambio. Los distintos elementos y sus acciones se sintetizaran con el grupo en su totalidad.

Tiempo: 55 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Disponer la música y el equipo para su reproducción.
2. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
3. Conformar los subgrupos.
4. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
5. Observar, registrar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Vamos a hacer una visualización guiada, los invito a ponerse cómodos, a cerrar los ojos y a seguir mi voz.
2. “Toma una respiración lenta y profunda y repite mentalmente el número 3, tres veces; toma una respiración lenta y profunda y repite mentalmente el número 2, tres veces; toma una respiración lenta y profunda y repite mentalmente el número 1, tres veces, eso es...muy bien....Comienzas a sentirte con una gran paz y tranquilidad, comienzas a sentir como tu cuerpo se abandona a la sensación de relajación, paz y tranquilidad... comienzas a sentir como tu cuerpo se llena de relajación, paz y tranquilidad...relajación, paz y tranquilidad. Poco a poco has entrado a un estado de relajación, paz y tranquilidad...Eso es... muy bien...Ahora te voy a pedir que te imagines caminando por una gran pradera, majestuosos árboles, con distintos matices de verde, flores con gran variedad de colores y formas, que desprenden ricos aromas, un festival de colores, olores y tu sintiéndote con una gran relajación, paz y tranquilidad, vas caminando, disfrutando de esos colores, aromas, sensaciones y a lo lejos observas un castillo, un castillo tipo medieval... te acercas, y ves

una inmensa puerta que se abre para ti, entras con una gran curiosidad, una curiosidad infantil como si supieras que allí hay algo para ti, y sí hay algo para ti, un angelical anciano te ofrece un gran regalo: el poder de cambiar lo que desees cambiar de tu forma de comunicarte con las otras personas, para comunicarte de manera funcional con las otras personas. Tomas en tus manos el regalo y con gran determinación lo llevas contigo, con la seguridad de saber que ahora tienes en tus manos el poder de comunicarte de manera funcional con las otras personas...Agradeces al angelical anciano su regalo y te despides de él... se cierra detrás de ti la inmensa puerta. Comienzas tu viaje de regreso... hasta llegar al aquí y al ahora... poco a poco vas volviendo a este espacio... Voy a contar del 1 al 5 y a la cuenta de 5, abrirás los ojos estarás bien despierto, bien a gusto y bien descansado, 1, 2,3, a la cuenta de 5, abrirás los ojos estarás bien despierto, bien a gusto y bien descansado, 4, 5, ojos abiertos, bien despierto, bien descansado y en perfecto estado de salud, llenos de energía, dinamismo y motivación para continuar con la actividad”.

3. Escriban los elementos que consideren les conviene cambiar de su forma de comunicarse con las otras personas. Tienen para ello 5 minutos.
4. ¿Hay alguna duda?
5. Para formar subgrupos: Amarillo, azul y rojo. Conformen un trío según el color.
6. Compartan en el subgrupo los elementos que consideren les conviene cambiar de su forma de comunicarse con las otras personas y generen acciones para alcanzar este cambio. Regístrenlo en papel bond. Tienen 15 minutos.
7. Únanse los subgrupos, y compilen todos los elementos a cambiar y las acciones que generaron para alcanzar este cambio en estas hojas de papel bond. Tienen 15 minutos.
8. ¿Quién quiere parafrasear?

Procesamiento:

¿De qué se dieron cuenta en referencia al uso de los elementos de la comunicación funcional y de los patrones de comunicación a nivel individual y en su proceso grupal? ¿Qué elementos comunes con respecto a la comunicación tienen para cambiar en su dimensión grupal? ¿De qué se dan cuenta en relación con su comunicación, interacción y cohesión en su dimensión individual y grupal?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

ALMUERZO: 60 minutos

7. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

Nombre de la técnica: *Disposiciones al movimiento*

Objetivo específico: Que los participantes logren movilizar la energía para continuar con la sesión.

Fuente de la técnica: Rodrigo “Roco” Pacheco. Disposiciones al movimiento. <https://vimeo.com/91922270>. Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en que los participantes ejecutan una serie de ejercicios correspondientes a las técnicas de disposiciones al movimiento de Rodrigo Pacheco, que de acuerdo a un fondo musical particular supone generan en las personas las vivencias de: estabilidad (elemento tierra), flexibilidad (elemento aire), resolución (elemento fuego) y apertura (elemento agua). La facilitadora modela los movimientos para que los participantes la sigan en su ejecución.

Tiempo: 10 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Disponer la música y el equipo para su reproducción.
2. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
3. Modelar los movimientos.
4. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
5. Observar y registrar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Los invito a ponerse de pie y formar un semicírculo a mí alrededor.
2. Vamos a realizar una serie de ejercicios que corresponden a la técnica de “disposiciones al movimiento”, serán cuatro movimientos y con cada uno de ellos sonará una música particular.
3. Voy a ir modelando cada uno de los ejercicios y ustedes van a ir repitiéndolos conmigo.
4. El primer movimiento representa la estabilidad... (ejecuta el movimiento y lo repiten los participantes). El segundo movimiento representa la flexibilidad... (ídem). El tercer movimiento representa la resolución (ídem). Y el cuarto movimiento representa la apertura (ídem).
5. Ahora vamos a hacer todos juntos, los cuatro movimientos seguidos.

Procesamiento: No se procesa.

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

8. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

Nombre de la técnica: *Role playing comunicacional*

Objetivo específico:

Que los participantes logren promover la comunicación funcional como un elemento de la interacción en pro de la cohesión.

Fuente de la técnica: Cirigliano, G. y Villaverde, A. (1981). *Dinámica de Grupos y Educación*. Buenos Aires: Humanitas. Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste esta técnica en la realización de role playing donde el receptor muestra el abordaje, a través de preguntas, de un emisor que hace uso en su comunicación de algunos elementos de los patrones de comunicación de Virginia Satir. La situación es escogida por la pareja de participantes y puede ser de relaciones interpersonales (familia, pareja o amigos), atención psicoterapéutica o laboral. En plenaria se van presentando las distintas situaciones.

Tiempo: 50 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Entregar el material sobre el patrón de comunicación que dramatizará cada pareja.
2. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
3. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
4. Observar, registrar y procesar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Ponerse de pie... vamos a caminar alrededor del salón... nos estiramos... respiramos profundo... Nos preparamos mentalmente para la siguiente actividad.
2. Escojan la persona que tienen más cerca de ustedes para formar pareja... y siéntense juntas.
3. Van a hacer un role playing de la comunicación en una situación que puede ser de relaciones interpersonales (familia, pareja o amigos), atención psicoterapéutica o laboral.
4. Escojan quién es A y quién B. A será el emisor, contará una situación usando los patrones de comunicación que les acabo de entregar, y B será el receptor que empleará las preguntas correspondientes para abordar esa forma de comunicación.
5. Tienen 10 minutos para que planifiquen las situaciones que van a dramatizar.
6. ¿Quién quiere parafrasear?
7. (Pasados los 10 minutos) ¿Quién quiere comenzar?

Procesamiento:

¿De qué se dieron cuenta en referencia al uso de los elementos de la comunicación funcional y de los patrones de comunicación a nivel individual y en su proceso grupal? ¿De qué se dieron cuenta con relación a su comunicación, interacción y cohesión, en su dimensión individual y grupal?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

9. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

Nombre de la técnica: *Lo que digo, lo que interpretan*

Objetivo específico: Que los participantes logren valorar la importancia de la comunicación entre el emisor y el receptor en pro de la interacción y de la cohesión grupal.

Fuente de la técnica: <http://dinamicasgrupales.blogspot.com/2008/06/dinmicas-grupales-1-c-de-comunicacin.html>. Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en la contrastación entre el mensaje escrito y el interpretado por los distintos participantes. Para ello, cada uno escribe un mensaje breve con cinco de las 12 palabras que se muestran a la vista de todos (universidad, hogar, estudios, pareja, cansancio, alegría, tristeza, ser, amor, país, baile, descanso). Seguidamente, la persona escribe en otra hoja -en el mismo orden- las cinco palabras con las que construyó su mensaje, y se la entrega a su compañero (a) del lado derecho. Éste al recibirla, redacta en dicha hoja lo que cree que le quiere decir su compañero (a). Terminado el proceso de redacción-entrega de mensajes, se confronta lo que cada uno dijo y lo que la persona interpretó. Se va haciendo en el mismo orden de izquierda a derecha.

Tiempo: 30 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Elaborar el material para la actividad.
2. Distribuir el material.
3. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
4. Solicitar el parafraseo de las instrucciones.
5. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
6. Observar, registrar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Sentados en círculo.
2. Escriban su nombre en la parte superior de las hojas recibidas.
3. Observen las palabras que aparecen en la lámina, escojan 5 de ellas para escribir un mensaje breve en la hoja con título “Lo que digo”.
4. Disponen de 5 minutos.
5. ¿Quién quiere parafrasear?
6. (Finalizado el tiempo) Ahora van escribir en la hoja “Lo que interpretan” las cinco palabras en el mismo orden en que las escogieron.
7. Entréguele esta hoja a la persona que tienen a su derecha.
8. ¿Alguna duda?
9. Ahora, coloquen su nombre en la parte inferior de la hoja que acaban de recibir.
10. Tienen 10 minutos para escribir el mensaje que creen que le quiere decir su compañero.
11. (Finalizado el tiempo). Cada persona va a leer lo que escribió y su vecino lo que interpretó.

Procesamiento:

¿Hubo mensajes que lograron ser bien transmitidos y comprendidos, por qué? ¿Hay diferencia en el sentido que le dan a las palabras? ¿Qué palabras dieron más lugar a equivocaciones o interpretaciones diversas? ¿Hay palabras que el grupo usa y que se pueden prestar para malentendido al interior del grupo? ¿Qué relación tiene esto con la interacción y la cohesión grupal? ¿De qué se dieron cuenta con respecto a los elementos de su comunicación funcional? ¿De qué se dieron cuenta con esta actividad en relación con su comunicación, interacción y cohesión grupal?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

RECESO: 15 minutos**10. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO**

(Post-Test. Subdimensión Comunicación funcional)

Nombre de la técnica: *Semana 35° aniversario de nuestra mención.*

Objetivo específico: Que los participantes logren demostrar la comunicación funcional como pilar fundamental de la cohesión grupal.

Fuente de la técnica: Creación propia.

Descripción de la técnica: Consiste en que todos los participantes como grupo, para la semana del 35° aniversario de la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación, lleven a cabo la planificación de diversas actividades, dirigidas a la comunidad ucevista y público en general, a ser llevadas a cabo por estudiantes del 8vo. semestre de dicha mención, en espacios de la FHE y el SAP. Al finalizar darán como producto la planificación en un documento escrito, el que presentarán en plenaria.

Tiempo: 60 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Dar las instrucciones de manera clara y precisa.
2. Distribuir el material.
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
4. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
5. Informar cuando resten 10 minutos para finalizar la actividad.
6. Observar, registrar y procesar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Ahora los invito a la próxima actividad que consiste en una tarea de planificación que harán como grupo.
2. Como ustedes saben la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación está próxima a cumplir 35 años desde que se ajustó a los nuevos requerimientos del pensum que la Escuela de Psicología estaba manejando en ese momento, pasando de la mención de Orientación a su nombre y funciones actuales.
3. Por tal motivo, para esa semana aniversario de los 35° años de su mención, a ustedes les corresponde la planificación de las actividades que llevarán a cabo durante esa semana, dirigidas a la comunidad ucevista y público en general, a realizarse en espacios de la FHE y el SAP

4. Al finalizar todos los acuerdos quedarán plasmados en un documento que presentarán en plenaria.
5. Tendrán para esta actividad 40 minutos.
6. ¿Quién quiere parafrasear las instrucciones?

Procesamiento:

¿Se escucharon, se sintieron escuchados? ¿Expresaron sus opiniones? ¿Aclararon alguna de sus opiniones? ¿Les manifestaron algún desacuerdo con relación a algo que dijeron, qué hicieron en ese caso? ¿De qué se dan cuenta con esta actividad en relación al grupo con respecto a la comunicación funcional, la interacción y la cohesión?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

11. MOMENTO DE APLICACIÓN: CIERRE

Nombre de la técnica: *Trofeo de oro*

Objetivo específico: Que los participantes logren valorar la participación de sus compañeros durante la sesión.

Fuente de la técnica:

https://gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/trofeos_de_oro.html#formato.
Adaptación del facilitador.

Tiempo: 15 minutos

Descripción de la técnica: La técnica consiste en que cada participante expresa una opinión positiva sobre el desempeño que mostró durante la sesión, la persona sentada a su derecha. Escribirá la opinión en el reverso de una figura de trofeo y la leerá en voz alta antes de entregarla.

Instrucciones para el facilitador:

1. Entregar el material.
2. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
3. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
4. Observar y registrar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Escriban en la parte de atrás del dibujo del trofeo, una opinión positiva sobre el desempeño que mostró durante la sesión, la persona sentada a su derecha.
2. Tienen 5 minutos.
3. Léanle el mensaje en voz alta y luego háganle entrega a su compañero(a) de su trofeo de oro.
4. ¿Hay alguna duda?

Procesamiento: No se procesa.

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

12. MOMENTO DE APLICACIÓN: CIERRE

Nombre de la técnica: *Para cerrar el día*

Objetivo específico: Que los participantes logren evaluar la sesión, al facilitador y los aprendizajes adquiridos.

Fuente de la técnica: Creación propia

Tiempo: 10 minutos

Descripción de la técnica: Consiste en que cada persona expresará su opinión sobre cómo le pareció la sesión, el desempeño de la facilitadora y qué se lleva de aprendizaje

Instrucciones para el facilitador:

1. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
2. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
3. Observar y registrar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Ahora para cerrar la sesión, cada uno va a expresar su opinión sobre cómo le pareció la sesión, el desempeño de la facilitadora y qué se lleva de aprendizaje.
2. ¿Quién quiere comenzar?

Procesamiento: No se procesa.

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

ANEXO 6

MANUAL DEL FACILITADOR

SESIÓN II - Subdimensión: Integración

Objetivo general de la sesión: Que los participantes logren apreciar la integración como pilar fundamental de la cohesión del grupo de acuerdo al enfoque de Shaw (1994).

1. MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO

Nombre de la técnica: *Nueva bienvenida*

Objetivo específico: Que los participantes logren recibir información referida a la sesión.

Fuente de la técnica: Creación propia.

Descripción de la técnica: Esta técnica consiste en que los participantes reciban de parte de la facilitadora información con respecto a la sesión (objetivo general y horario).

Tiempo: 5 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Dar la información de manera clara, precisa y voz audible.
2. Aclarar dudas.
3. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
4. Observar y registrar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Estar atentos.
2. Escuchar la información suministrada por la facilitadora.

Procesamiento: No se procesa.

Riesgos:

1. Asistencia y puntualidad.
2. Energía y motivación individual y grupal.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización entre otros.

2. MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO

Nombre de la técnica: *Muévanse como Yo*

Objetivo específico: Que los participantes logren movilizar la energía para dar inicio a la sesión.

Fuente de la técnica: Creación propia.

Descripción de la técnica: Consiste en que algunos de los participantes, por turno, dirigirán una actividadailable con piezas musicales escogidas previamente por ellos, colocándose en el centro del grupo una vez que suene su melodía. Los integrantes repetirán sus pasos de baile. Con cada melodía una persona pasará al centro hasta que se cumpla el tiempo.

Tiempo: 10 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Organizar previamente la recolección de la información sobre la canciónailable preferida.
2. Disponer la música y el equipo para su reproducción.
3. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
5. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
6. Observar y registrar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Pónganse de pie y formen un círculo para realizar la próxima actividad.
2. Recuerdan que previamente habían indicado una canciónailable que les gustaba.
3. Algunas de estas canciones irán sonando, y la persona que la haya escogido pasará al centro a bailar.
4. El resto del grupo la seguirá repitiendo sus pasos de baile.
5. Así pasarán al centro alguno de ustedes, hasta que se termine el tiempo.
6. ¿Quién quiere parafrasear las instrucciones?

Procesamiento: No se procesa.

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

3. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

(Pre-Test. Subdimensión Integración)

Nombre de la técnica: *Lo que ofrecemos en nuestro SAP.*

Objetivo específico: Que los participantes logren mostrar la integración como pilar fundamental de la cohesión grupal.

Fuente de la técnica: Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en que todos los participantes como grupo lleven a cabo el diseño de un poster para publicitar al Servicio de Asesoramiento Psicológico (SAP), donde se muestre qué es, infraestructura (ubicación y horario de atención), población que atiende,

personal de atención y funciones. Al finalizar darán a conocer en plenaria el producto de su trabajo.

Tiempo: 70 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Puntualizar con los observadores la manera de realizar la evaluación de los indicadores.
2. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
3. Distribuir el material al grupo.
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
5. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
6. Informar cuando resten 10 minutos para finalizar la actividad.
7. Observar, registrar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Ahora los invito a la siguiente actividad de esta sesión, en ella con la participación de todos llevarán a cabo la construcción de un pendón publicitario que permita dar a conocer al Servicio de Asesoramiento Psicológico (SAP).
2. El pendón es como la construcción que elaboraron ustedes cuando cursaron psicología experimental o en psicometría, para que cualquier interesado pudiera leer de sus trabajos e investigaciones, las cuales se exponían en el área central de la Escuela.
3. Este pendón deberá contener toda la información referida al SAP, la cual encontrarán en el folleto que se le entrega junto con los materiales.
4. Al finalizar expondrán su pendón en plenaria.
5. Tendrán para esta actividad 50 minutos.
6. ¿Quién quiere parafrasear las instrucciones?

Procesamiento:

¿Cómo fue su expresión de emociones y afectos con el grupo? ¿Cómo fue su expresión de opiniones y pensamientos a sus compañeros? ¿Cómo fue la cooperación en el grupo? ¿De qué se dan cuenta con esta actividad en relación al grupo con respecto a la integración, la interacción y la cohesión?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que los materiales no sean suficientes para lo que quieren realizar.
4. Que se extienda el tiempo planificado.
5. Apertura de procesos individuales o grupales.
6. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

RECESO: 15 minutos

4. MOMENTO DE APLICACIÓN:DESARROLLO

Nombre de la técnica: *Exposición teórica interactiva II*

Objetivo específico: Que los participantes logren relacionar los elementos teóricos de la cohesión desde la subdimensión integración, a su proceso individual y grupal.

Fuente de la técnica: Cirigliano, G. y Villaverde, A. (1981). *Dinámica de Grupos y Educación*. Buenos Aires: Humanitas. Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en una exposición teórica interactiva, con apoyo audiovisual, sobre el contenido teórico relacionado con cohesión, interacción e integración.

Tiempo: 30 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Disponer del material teórico a presentar.
2. Exponer de manera clara, precisa y con voz audible.
3. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
4. Aclarar dudas.
5. Observar, registrar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Estar atentos a la exposición teórica
2. Aportar ideas, opiniones y/o reflexiones
3. Intervenir cuando lo consideren necesario.

Procesamiento:

¿Tienen alguna duda teórica? ¿De qué se dan cuenta con relación a la cohesión, la interacción y la integración en su proceso grupal?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que los contenidos teóricos no sean comprendidos.
4. Que se extienda el tiempo planificado.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

5. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

Nombre de la técnica: *Juegos de cuadrados*

Objetivo específico: Que los participantes logren promover conductas cooperativas en su integración grupal en pro de la cohesión grupal.

Fuente de la técnica: Antons, K. (1978). *Práctica de la dinámica de grupos*. Barcelona, España: Herder. Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en que los participantes, como grupo, construyan 10 rompecabezas en forma de cuadrados, los cuales presentan cinco tipos diferentes. Se les suministrarán 10 sobres con las piezas mezcladas correspondientes a las 10 figuras. Pueden hablar e intercambiar las piezas.

Tiempo: 60 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Elaborar el material para la actividad.

2. Distribuir el material a los participantes.
3. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
5. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
6. Informar cuando resten 10 minutos para finalizar la actividad.
7. Observar, registrar y procesar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Sentarse en círculo en el piso.
2. Colocar los sobres en el centro del círculo.
3. Los sobres que tienen al frente, contienen las piezas mezcladas de 10 cuadrados.
4. El objetivo de esta dinámica es que todo el grupo reconstruya los 10 cuadrados.
5. La única regla es que todos tienen el mismo tamaño y existen 5 tipos o formas diferentes de cuadrados.
6. Pueden hablar entre ustedes.
7. Ninguno puede armar el cuadrado sólo con las piezas que ha recibido en el sobre, por lo que deberá intercambiar piezas con sus compañeros.
8. Al dar la señal de tiempo, tomarán los sobres y empezarán a armarlos.
9. La meta del grupo se alcanza al armar los 10 completos.
10. Tienen 40 minutos para completar los cuadrados.
11. ¿Quién quiere parafrasear las instrucciones?

Procesamiento:

¿Cómo fue la integración durante la actividad? ¿Cómo fue la cooperación en el grupo? ¿De qué se dieron cuenta con esta actividad en relación a la cohesión, interacción e integración del grupo?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

6. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

Nombre de la técnica: *Yo confío en mi grupo*

Objetivo específico: Que los participantes logren cultivar la confianza como elemento de la integración en pro de la cohesión grupal.

Fuente de la técnica: Creación propia.

Descripción de la técnica: Consiste en que cada persona, a su voluntad, se irá lanzando de espaldas sobre una hamaca firmemente sostenida en sus extremos por los participantes, quienes se han alineado frente a frente en dos filas, permitiendo que se mantenga abierta la hamaca y a una altura del piso de aproximadamente un metro. La facilitadora iniciará la actividad. Pueden hacerse dos rondas de lanzamiento, para quien así lo desee.

Tiempo: 20 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Disponer el material.
2. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
3. Servir de modelo para la actividad.
4. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
5. Aclarar dudas.
6. Observar, registrar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Ponerse de pie y formar dos filas frente a frente.
2. Cada fila tome firmemente los extremos de la hamaca, permitiendo que se mantenga abierta y a una altura aproximada de un metro del piso.
3. Observen como me lanzo de primera.
4. ¿Quién quiere continuar lanzándose de espaldas a la hamaca, así como lo he hecho yo?
5. Así que el que lo desee se puede parar en este lugar y lanzarse de espaldas.
6. Si lo desean pueden hacer otra vuelta.

Procesamiento: ¿Cómo estuvo su confianza en el grupo? ¿Qué dice esta actividad de su integración al grupo? ¿Qué aprendieron de esta experiencia con respecto a la integración, la interacción y a la cohesión? ¿De qué se dieron cuenta en relación a la cohesión, interacción e integración en su proceso grupal?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

ALMUERZO: 60 minutos

7. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

Nombre de la técnica: *Muévanse como Yo II*

Objetivo específico: Que los participantes logren movilizar la energía para proseguir con la sesión.

Fuente de la técnica: Creación propia.

Descripción de la técnica: Consiste en que algunos de los participantes, por turno, dirigirán una actividadailable con piezas musicales escogidas previamente por ellos, colocándose en el centro del grupo una vez que suene su melodía. El resto de los integrantes repetirán sus pasos de baile. Con cada melodía una persona pasará al centro hasta que se cumpla el tiempo, ésta será diferente de las que participaron en la actividad de la mañana “*Muévanse como Yo*”.

Tiempo: 10 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Tomar en consideración las personas que no participaron en la actividad de la mañana, para que la dirijan.
2. Disponer la música y el equipo para su reproducción.
3. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
4. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
5. Observar y registrar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Pónganse de pie y formen un círculo para realizar la próxima actividad.
2. Vamos a repetir el ejercicio de movilización de la mañana y esta vez les tocará dirigir el baile a quienes no lo hicieron antes.

Procesamiento: No se procesa.

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

8. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

Nombre de la técnica: Slogan y escultura grupal

Objetivo específico: Que los participantes logren estimar las relaciones socio-afectivas como elemento de la integración en pro de la cohesión grupal.

Fuente de la técnica: Toro, R. y Gascón, K. (2007). *Programa de intervención dirigido a mejorar la cohesión en alumnos del Postgrado en Dinámica de grupos de la UCV*. Trabajo de Grado de Especialización no publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas. Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en la creación del slogan grupal o grito de victoria que los identifique a partir de dos slogan subgrupales, que incluya las primeras sílabas de los nombres de los integrantes. Para luego, asociarlo a una escultura grupal que los represente.

Tiempo: 40 minutos

Instrucciones para el facilitador:

1. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
2. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
3. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
4. Observar, registrar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Tomen un caramelo de esta bolsa y conformen dos subgrupos según el color del envoltorio.
2. En esta actividad cada subgrupo va a crear un slogan o grito de victoria que los identifique, donde este incluye la sílaba inicial de los nombres de sus miembros.

3. Tienen para ello 10 minutos.
4. Posteriormente, con los dos slogans crearán uno para todo el grupo, lo escriben en un papel para que lo observen, y seguidamente, le asociarán una escultura.
5. Ahora disponen de 20 minutos más para esta parte.
6. ¿Quién quiere parafrasear las instrucciones?

Procesamiento:

¿Qué aprendieron de esta experiencia con relación a la cohesión y a la integración grupal? ¿De qué se dieron cuenta de su integración, interacción y cohesión grupal? ¿Cómo fue su integración al subgrupo y posteriormente al grupo?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

9. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

Nombre de la técnica: Construyendo la frase grupal

Objetivo específico: Que los participantes logren valorar la importancia de la cooperación en su integración grupal en pro de la cohesión del grupo.

Nombre de la técnica: “Construyendo la frase grupal”

Fuente de la técnica: Fernández P., J. (2000) Sociología de los grupos escolares. Universidad de Almería. España. Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en que los participantes, como grupo, construyan la frase “Asesoramiento Psicológico y Orientación”, cuyas letras se encuentran mezcladas en una cantidad de sobres igual al número de integrantes. La regla es que no pueden comunicarse en ninguna forma (verbal, no verbal).

Tiempo: 40 minutos

Instrucciones para el facilitador:

1. Elaborar el material para la actividad.
2. Distribuir el material a los participantes.
3. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
5. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
6. Informar cuando resten 10 minutos para finalizar la actividad.
7. Observar, registrar y procesar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Sentarse en círculo en el piso.
2. Colocar los sobres en el centro del círculo.

3. Los sobres que tienen al frente, contienen las piezas mezcladas de una frase compuesta de 3 palabras y una letra.
4. El objetivo de esta dinámica es que todo el grupo construya la frase.
5. La única regla es que no pueden comunicarse entre ustedes en ninguna forma, ni verbal ni no verbal.
6. Al dar la señal de tiempo, tomarán los sobres y empezarán el trabajo.
7. Tienen 25 minutos para completar la frase.
8. ¿Quién quiere parafrasear las instrucciones?

Procesamiento:

¿Cómo fue la integración durante la actividad? ¿Cómo fue la cooperación en el grupo? ¿De qué se dieron cuenta con esta actividad en relación a la cohesión, interacción e integración del grupo?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

RECESO: 15 minutos

10. MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO

(Post-Test. Subdimensión Integración)

Nombre de la Técnica: *Esta es nuestra mención.*

Objetivo específico: Que los participantes logren demostrar la integración como pilar fundamental de la cohesión grupal.

Fuente de la Técnica: Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en que todos los participantes como grupo elaboren la cartelera de la mención de Asesoramiento Psicológico y Orientación, la cual mostrará información referida a: descripción de la mención, orientación teórica, campo de acción de psicólogo asesor, materias/prelaciones y horarios. Al finalizar darán a conocer en plenaria el producto de su trabajo.

Tiempo: 70 minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
2. Distribuir el material al grupo.
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
4. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
5. Informar cuando resten 10 minutos para finalizar la actividad.
6. Observar, registrar y procesar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Ahora los invito a la siguiente actividad de esta sesión, en ella con la participación de todos construirán la cartelera de su mención, para darla a conocer a quienes la desconozcan y llamen la atención a quienes ya saben de ella.
2. Esta cartelera deberá contener toda la información referida a su mención, la cual encontrarán en el folleto que se le entrega junto con los materiales.
3. Al finalizar expondrán su diseño en plenaria.
4. Tendrán para esta actividad unos 50 minutos.
5. ¿Quién quiere parafrasear las instrucciones?

Procesamiento:

¿Cómo fue su expresión de emociones y afectos con el grupo? ¿Cómo fue su expresión de opiniones y pensamientos a sus compañeros? ¿Cómo fue la cooperación en el grupo? ¿De qué se dan cuenta con esta actividad en relación al grupo con respecto a la integración, la interacción y la cohesión?

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que los materiales no sean suficientes para lo que quieren realizar.
3. Que no se comprendan las instrucciones.
4. Que se extienda el tiempo planificado.
5. Apertura de procesos individuales o grupales.
6. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

11. MOMENTO DE APLICACIÓN: CIERRE

Nombre de la técnica: Qué traje y Qué me llevo

Objetivo específico: Que los participantes logren estimar su opinión con respecto al taller.

Nombre de la Técnica: “Qué traje y qué me llevo”

Fuente de la Técnica: Colmenares, Y. y Muñoz, J. (2014). *Fortalecimiento de la autoestima en un grupo de docentes del Centro de Educación Inicial Bolivariana “Amanda de Schnell”*. Trabajo de Grado de Especialización no publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas. Adaptación del facilitador.

Descripción de la técnica: Consiste en que los participantes den respuestas a las preguntas ¿Qué traje? Y ¿Qué me llevo? con respecto al taller. Para ello se colocan dos pares de huellas de pie con una separación que permita moverse hacia adelante dando unos pasos. El participante expresa en el primer par lo que trajo para el taller, es decir, cuáles eran sus expectativas y compromisos, y cómo fue su cumplimiento de las normas. En la segunda posición indica qué se lleva de aprendizaje.

Tiempo: 20 Minutos.

Instrucciones para el facilitador:

1. Elaborar el material para la actividad.
2. Disponer el material.

3. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
4. Solicitar el parafraseo de las instrucciones.
5. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
6. Observar y registrar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Ponerse de pie y formar un círculo.
2. En el orden de participación que lo desee, cada persona se va a colocar en las primeras huellas y responderá la pregunta ¿Qué traje?, es decir, cuáles eran sus expectativas y compromisos, y cómo fue su cumplimiento de las normas.
3. Luego avanzará hasta las siguientes huellas para decir qué se lleva de aprendizaje del taller.
4. ¿Quién quiere parafrasear?

Procesamiento: No se procesa

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Apertura de procesos individuales o grupales.
5. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

12. MOMENTO DE APLICACIÓN:CIERRE

Nombre de la técnica: Feedback para la otredad

Objetivo específico: Que los participantes logren valorar el desempeño de otro participante.

Fuente de la técnica: Creación propia

Tiempo: 20 minutos

Descripción de la técnica: Consiste en escribir un feedback, tanto cognitivo como afectivo, para otro participante sobre su desempeño durante el taller. Al azar cada persona lo irá leyendo.

Instrucciones para el facilitador:

1. Disponer del material para la actividad.
2. Distribuir el material.
3. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
4. Solicitar el parafraseo de las instrucciones.
5. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
6. Observar y registrar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Escriban en esta ficha un feedback para la persona que tienen a su izquierda, expresando su opinión, desde lo cognitivo y lo afectivo, sobre su desempeño durante en el taller.
2. Tendrán 5 minutos para ello y al terminar coloquen la ficha en esta caja.
3. (Finalizado el tiempo) Voy a ir pasando la caja para que cada uno tome una ficha y la lea en voz alta.

4. ¿Hay alguna duda?

Procesamiento: No se procesa.

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

13. MOMENTO DE APLICACIÓN:CIERRE

Nombre de la técnica: Feedback del taller

Objetivo específico: Que los participantes logren evaluar el desempeño de la facilitadora y el desarrollo del taller.

Fuente de la técnica: Creación propia

Tiempo: 10 minutos

Descripción de la técnica: Consiste en evaluar a la facilitadora, al taller y al grupo en general, a través de un formato de evaluación previamente elaborado.

Instrucciones para el facilitador:

1. Elaborar el material para la actividad.
2. Distribuir el material.
3. Dar las instrucciones de manera clara, precisa y con voz audible.
4. Solicitar el parafraseo de las instrucciones.
5. Controlar el tiempo disponible para la actividad.
6. Observar y registrar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Los invito a que escriban en esta ficha, un feedback para quien ustedes quieran de sus compañeros sobre su desempeño en el taller. Coloquen a quien va dirigido y quien lo escribe.
2. Tómense unos minutos para ello y al terminar, coloquen la ficha en esta caja.
3. Los invito a llenar el formato de evaluación de la facilitadora, del taller y del grupo en general.
4. (Una vez se llenen y recojan los formatos de evaluación). Ahora, les voy a pasar la caja para que cada uno tome una ficha y la lea en voz alta.

Procesamiento: No se procesa.

Riesgos:

1. Nivel de energía y participación individual y grupal.
2. Que no se comprendan las instrucciones.
3. Que se extienda el tiempo planificado.
4. Presencia de mecanismos de defensa: evasión, negación, intelectualización, entre otros.

REFERENCIAS

- Antons, K. (1978). *Práctica de la dinámica de grupos*. Barcelona, España: Herder.
- Cirigliano, G. y Villaverde, A. (1981). *Dinámica de Grupos y Educación*. Buenos Aires: Humanitas.
- Colmenares, Y. y Muñoz, J. (2014). *Fortalecimiento de la autoestima en un grupo de docentes del Centro de Educación Inicial Bolivariana "Amanda de Schnell"*. Trabajo de Grado de Especialización no publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Pacheco, Rodrigo "Roco". (s/f). *Disposiciones al movimiento (Guía N°2)*. Recuperado el 18 de abril de 2019, de <https://vimeo.com/91922270>.
- Gerza. Com. (2012). *Dinámica "Trofeos de oro"*. Recuperado el 18 de abril de 2019, de https://gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/trofeos_de_oro.html#formato.
- Fernández P., J. (2000). *Sociología de los grupos escolares*. Universidad de Almería. España.
- Toro, R. y Gascón, K. (2007). *Programa de intervención dirigido a mejorar la cohesión en alumnos del Postgrado en Dinámica de grupos de la UCV*. Trabajo de Grado de Especialización no publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas.