



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN
CÁTEDRA DE INVESTIGACIÓN
TRABAJO DE GRADO**



**LA CONSTRUCCIÓN GRUPAL DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN
MENCION ORIENTACIÓN FRENTE A LA AUSENCIA DE METAS EN
EQUIPO DENTRO DEL CONTEXTO UNIVERSITARIO**

Tutor:

Licdo .Kamenar Gabriel

Autoras:

Br .Marín Jeliana.

Br. Sánchez Josselin.

Bárbula, Febrero 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN
CÁTEDRA DE INVESTIGACIÓN
TRABAJO DE GRADO**



**LA CONSTRUCCIÓN GRUPAL DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN
MENCION ORIENTACIÓN FRENTE A LA AUSENCIA DE METAS EN
EQUIPO DENTRO DEL CONTEXTO UNIVERSITARIO**

Trabajo presentado para optar el Título de Educación Mención Orientación

Tutor:

Licdo .Kamenar Gabriel

Autoras:

Br .Marín Jeliana.

Br. Sánchez Josselin.

Bárbula, Febrero 2015

AGRADECIMIENTOS

Gracias a mi familia nuclear quienes me permitieron muchas horas de su tiempo para apoyarme y brindarme herramientas que me permitieran seguir adelante día a día con ganas de seguir caminando hacia mi meta de conseguir mi licenciatura.

Mamá, papá gracias por amarme tanto y dedicar cada día de su vida en formarme con valores y principios llenos de constancia y dedicación que solo el corazón puede expresar.

Gracias a Jorge Malavé y Antonio Cabrera quienes a lo largo de mi formación personal me han sabido amar y querer, expresando sus palabras sabias llenas de la gracia que solo viene de DIOS, las cuales me dan aliento día a día para amar más la vida y seguir dándole cavidad a mis metas personales.

Gracias a mis compañeros de clases quienes a través de su receptividad hicieron posible este Trabajo Especial de Grado se llevara a cabo con resultados satisfactorios y de gran índole en mi experiencia profesional, dándole aportes a mi crecimiento personal sustentables.

Gracias a DIOS por colocar personas en mi vida que me han permitido conocer sus mensajes y poder optar por tomar mis decisiones de vida, gracias a todas esas personas conocidas o no de quienes he podido escuchar las mejores palabras de mi vida.

Gracias a la vida por permitirme abrir mis ojos cada día y aportar un paso más al alcance y disfrute de mis anhelos personales.

Gracias.

AGRADECIMIENTOS

El sueño de tantos años se materializó y agradezco a:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo mi periodo de estudio.

A mi madre por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

A mi hermana Mylieva por ser el ejemplo de una hermana mayor y de la cual aprendí aciertos y momentos difíciles de la vida.

A mis amigas Yeny Guevara y Eliennys Caballero quienes han estado junto a mí en cada momento desde que las conocí y nos apoyamos mutuamente en nuestra formación personal y profesional. Que la amistad perdure.

A la Familia Perdomo quienes me han apoyado incondicionalmente para lograr esta meta y me han enseñado grandes cosas de la vida. En especial gracias a Eduardo Perdomo por el amor, apoyo y dedicación con la que me ha acompañado de la mano en este y otros momento de mi vida.

A mis compañeros de la promoción LXIII de Orientación gracias a ustedes esta investigación se logró.

A todos y cada uno por participar directa e indirectamente en la elaboración de esta tesis GRACIAS.

DEDICATORIA

A mis familiares todos, donde quieran que estén...

A mis amigos, personas especiales y no tan especiales en mi vida...

A todas las personas que he conocido y a las que aún no...

A mis compañeros de clase, la promoción LXIII de Orientación, a los que continúan en el grupo y a los que por otras razones no lo están...

A la vida que me brinda diversas oportunidades para tomar las más grandiosas decisiones de mi vida...

Y a todos los educadores extraordinarios quienes colocan todos los días un minuto de su vida para hacer lo más hermoso del mudo que es educar.

Jeliana Marín

DEDICATORIA

Por toda la dedicación con la que me formaste en la vida está meta alcanzada te la dedico a ti mamá.

A TÍ mi maestra, amiga y confidente, Por haberme apoyado en todo momento, por tus consejos, tus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por tu amor.

A TÍ Por los ejemplos de perseverancia y constancia que te caracterizan y que me ha infundado siempre para salir adelante.

A TÍ que siempre creíste en mí y me apoyaste en cada pasó que di, a ti que no dudaste cuando era yo la q no creía en lo que podía lograr, a ti que has vivido para darme estabilidad y ver triunfar a tus hijas.

A TÍ dedico este trabajo que guarda en sus páginas todos mis esfuerzos, anhelos, esperanzas e ilusiones y resume mi crecimiento tanto personal como profesional.

CON AMOR PARA MI MADRE.

Josselin Sánchez



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DEPARTAMENTO DE ORIENTACION
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



APROBACION DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por los ciudadanos **JOSSELIN CAROLINA SANCHEZ Y JELIANA CATERIN MARIN**, para optar por el título de Licenciados en Educación Mención Orientación, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Valencia a los veinte (20) días del mes den Febrero de 2015.

Lcdo. Gabriel Kamenar.

C.I.: 15.861.580



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DEPARTAMENTO DE ORIENTACION
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



**LAS PASANTIAS DURANTE LA FORMACIÓN DEL ORIENTADOR EN
LOS CONTEXTOS DE INTERVENCIÓN**

APROBACIÓN DEL JURADO

Trabajo de Grado, presentado por Josselin C. Sánchez B. y Jeliana C. Marín G, para optar al Grado de Licenciadas en Educación, Mención Orientación; aprobado, en nombre de la Universidad de Carabobo, por el siguiente jurado, en la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ de _____.

Nombre y Apellido

C.I. _____

Nombre y Apellido

C.I. _____

Nombre y Apellido

C.I. _____



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**



**LA CONSTRUCCIÓN GRUPAL DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN
MENCION ORIENTACIÓN FRENTE A LA AUSENCIA DE METAS EN
EQUIPO DENTRO DEL CONTEXTO UNIVERSITARIO**

Autores: Josselin Carolina Sánchez
Jeliana Caterin Marín
Tutor: Lcdo. Gabriel Kamenar
Año: 2015

RESUMEN

A lo largo de los años el hombre ha creado diversas organizaciones, grupos, que cumplen funciones en la sociedad y están pensadas en pro del desarrollo y estabilidad de la misma, sin embargo la presente investigación muestra que existen factores que inhiben este proceso en el ser humano. El propósito de esta Trabajo Especial de Grado fue Generar un plan de acción para la construcción grupal de los estudiantes de la promoción LXIII de la mención Orientación de la FaCE por la ausencia de metas en equipos. El mismo, está sustentado bajo la Teoría Psicología Humanista Abraham Harold Maslow (1954) y el Modelo de Zig Ziglar del Desarrollo Humano (2011). El estudio estuvo enmarcado en el paradigma cualitativo, utilizando el método de investigación acción donde la información fue recolectada a través de un diagnóstico participativo. Las grandes metas alcanzadas de la investigación hacen referencia al desarrollo y maduración de la conciencia colectiva y del trabajo en equipo, la motivación por alcanzar grades metas como equipo y el compromiso por el desarrollo de un trabajo realizado entre los mismos estudiantes de la promoción LXIII de la mención Orientación obtenido durante la ejecución del estudio.

Descriptor: construcción grupal, orientación, metas, equipo.

Línea de investigación: Orientación, educación y salud.

Temática: Orientación personal y grupal.

Sub temática: Equipos de trabajo.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
SCHOOL OF EDUCATION
GUIDANCE DEPARTMENT
HOC GRADE**



**THE CONSTRUCTION GROUP STUDENT ORIENTATION OF
EDUCATION STATEMENT FROM THE ABSENCE OF GOALS TEAM
WITHIN THE CONTEXT UNIVERSITY**

Autores: Josselin Carolina Sánchez
Jeliana Caterin Marín
Tutor: Lcdo. Gabriel Kamenar
Año: 2015

ABSTRACT

Over the years man has created various organizations, groups, serving in society and are intended for development and stability thereof, however this research shows that there are factors that inhibit this process be human. The purpose of this Special Degree Work was Generate an action plan for building student group promoting Orientation LXIII mention of the face by the absence of goals in teams. He himself is supported under the Theory Abraham Harold Maslow Humanistic Psychology (1954) and the Model Zig Ziglar Human Development (2011). The study was framed in the qualitative paradigm, using the action research method where information was collected through a participatory diagnosis. The major research goals achieved refer to the development and maturation of the collective consciousness and teamwork, motivation to achieve goals as a team grades and commitment to the development of a work among the students themselves LXIII promotion of Orientation mention obtained during the execution of the study.

Descriptors: group construction, orientation, goals, team.

Research line: Counseling, education and health.

Theme: Personal and group counseling.

Sub theme: Work teams.

ÍNDICE GENERAL

	pp.
AGRADECIMIENTO.....	i
DEDICATORIA.....	iii
CARTA DE APROVACION DEL TUTOR.....	v
CONSTANCIA DE APROVACION DEL JURADO.....	vi
RESUMEN.....	vii
INDICE GENERAL.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	
APROXIMACIÓN AL FENÓMENO DE ESTUDIO	3
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Intencionalidad de la Investigación.....	8
1.3 Directrices de la Investigación	9
1.4 Relevancia de la Investigación.....	10
1.5 Línea de investigación.....	11
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes de la investigación.....	13
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	13
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	14
2.2 Bases teóricas referenciales.....	15
2.2.1 Teoría psicología humanista Abraham Harold Maslow (1954).....	15
2.2.1.1 Necesidades básicas.....	17
2.2.1.2 Necesidades de seguridad y protección.....	17
2.2.1.3 Necesidades sociales.....	17

2.2.1.4 Necesidades de estima.....	18
2.2.1.5 La Autorrealización.....	18
2.2.1.6 Autorrealización de las personas.....	19
2.3 Modelo de Zig Ziglar del desarrollo humano (2011).....	20
2.3.1 Áreas del desarrollo humano.....	21
2.3.2 Planeación estratégica.....	22
2.3.3 El miedo: gran inhibidor	24
2.3.4 Un auto imagen pobre	25
2.3.5 ¿Cuáles beneficios?	25
2.3.6 ¿Cómo desarrollar un programa de metas?	25
2.4 Referentes conceptuales	26
2.4.1 Grupos.....	26
2.4.1.1 Características de los grupos.....	26
2.4.1.2 Tipos de grupos.....	27
2.4.1.3 Algunos aspectos que caracterizan al grupo.....	28
2.4.1.4 Finalidad de los grupos.....	29
2.4.2 Definición de Orientación.....	30
2.4.3 Trabajo en equipo.....	30
2.4.3.1 Trabajo en equipo.....	31
2.4.3.2 Característica del equipo.....	32
2.4.4 Estudiante.....	34
2.4.5 Metas.....	34
CAPÍTULO III	
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	35
3.1 Naturaleza de la Investigación.....	35
3.2 Diseño de la Investigación.....	35
3.3 Método de la Investigación.....	36
3.4 Fases del Método.....	36

3.4.1 Diagnostico participativo.....	37
3.4.1.1 Etapa 1: Diseño general del proyecto.....	37
3.4.1.2 Etapa 2: Identificación de un problema importante.....	38
3.4.1.3 Etapa 3: Análisis del problema.....	39
3.4.1.4 Etapa 4: Formulación de hipótesis provisional.....	39
3.4.1.5 Etapa 5: Recolección de Información necesaria.....	40
3.4.2 Planificación de la acción.....	41
3.4.2.1 Etapa 6: Estructuración teórica de la información.....	41
3.4.3 La Ejecución de la acción.....	42
3.4.3.1 Etapa 7: Diseño e implementación de un plan de acción.....	42
3.4.3.2 Etapa 8: Evaluación de la acción ejecutada.....	43
3.4.3.3 Repetición especial del ciclo: Etapa 2-8.....	43
3.5 Sujetos participantes.....	44
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	44
3.7 Observación participante.....	44
3.8 Técnica de la Matriz DOFA.....	45
3.8.1 Las fortalezas.....	46
3.8.2 Las Oportunidades.....	46
3.8.3 Las Debilidades.....	46
3.8.4 Las Amenazas.....	46
3.9 Confiabilidad.....	46
3.9.1 Confiabilidad externa.....	47
3.9.2 Confiabilidad interna.....	47
3.10 Validez.....	48

CAPÍTULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS 49

4.1 Representación de la matriz piramidal utilizada para la realización de diagnóstico participativo.....	49
4.1.1 Diseño de la matriz Piramidal utilizada en el Diagnostico Participativo.....	50

4.1.2 Fotos y categorización de la matriz piramidal realizada por los estudiantes	50
4.2 Triangulación de Categorización extraídas de la matriz Piramidal en la dimensión “problemas”	52
4.3 Triangulación de Categorización extraídas de la matriz Piramidal en la dimensión “causas”	55
4.4 Triangulación de Categorización extraídas de la matriz Piramidal en la Dimensión “soluciones”	58
4.5 Estructura Teórica de la Información Recolectada con el Diagnóstico Participativo a través de la matriz piramidal con las dimensiones Problema, Causa y Soluciones	61
4.5.1 Agrupación de las categorías Generales extraídas del diagnóstico participativo que será inmersa en una lista de necesidades para utilizar la matriz DOFA	63
4.5.2 Elaboración de la matriz DOFA	65
4.5.3 Estrategias obtenidas	67
CAPÍTULO V	
GRANDES METAS ALCANZADAS	68
5.1 Sociedad: Sin grupos, ¿puede haber sociedad?	68
5.2 Grupo: Miedo al compromiso	69
5.3 Integración: Consolidar relaciones	71
5.4 Tiempo: Trabajar contratiempo	72
5.5 Informantes claves: Es importante que se deleguen funciones	73
5.6 Aportes a la orientación	73
REFERENCIAS	75
ANEXOS	77

INTRODUCCIÓN

El ejercicio de la orientación está consolidado bajo la premisa de fomentar las capacidades pedagógicas, psicológicas y sociales con el objetivo de promover el desarrollo personal y social del país, es decir que el solo dominio teórico de esta disciplina no aporta los elementos necesarios para la formación de hombres y mujeres en forma profesional, es necesario hacer énfasis en la práctica social y pedagógica de la misma ya que el profesional de orientación se ubica en diferentes contextos para ejercer sus funciones tanto grupal como individual.

Es por ello la se llevó a cabo la investigación cumpliendo los siguientes pasos que le permitirán adentrarse a la realidad vivida por los estudiantes de la promoción LXIII de la mención Orientación en el contexto universitario.

En el capítulo I se muestra el planteamiento del problema, los objetivos que persiguen la investigación y la justificación del presente estudio.

El capítulo II se encuentra constituido por el marco teórico referencial el cual comprende la revisión y análisis de cuatro antecedentes investigativos que guardan relación con el estudio desarrollado, de igual forma comprende las bases teóricas que sustentan la investigación y los referentes conceptuales.

Seguidamente en el capítulo III se presenta la naturaleza, diseño, método y técnicas que fueron utilizadas para recabar la información y los procedimientos de la misma.

En el capítulo IV se encuentran las fases del método de la investigación, así como las acciones ejecutadas en la misma durante todo el desarrollo de la investigación a través de estrategias concretas y cercanas que demuestran la creatividad que se debe tener cuando se trabaja con grupos.

Por ultimo en el capítulo V se establecen las conclusiones y grandes metas alcanzadas como resultados de la investigación realizada, donde se demuestra que el grupo de la promoción LXIII apostó por vislumbrar las capacidades de trabajo en equipo, donde tal vez por el tiempo no se traspasó fronteras, sin embargo demostraron que si se puede marcar la diferencia trabajando por sus propias metas en equipo.

CAPITULO I

APROXIMACIÓN AL FENÓMENO DE ESTUDIO

1.1. Descripción del fenómeno.

Las sociedades están conformadas por grupos o equipos bien sea de trabajos, estudios, religiones, políticos, económicos y étnicos que guardan relación entre si y poseen características similares; como lo es la familias, que constituyen un equipo en las diversas sociedades existentes en el mundo, tomando en cuenta que un equipo es un grupo de dos o más personas que interactúan, discuten y piensan de forma coordinada con un objetivo en común.

A lo largo de los años el hombre ha creado diversas organizaciones (grupos), que cumplen funciones en la sociedad y están pensadas en pro del desarrollo y estabilidad de la misma, existen grandes organizaciones, que focalizan todo su trabajo y esfuerzo en diseñar estrategias que les permitan trabajar en equipo y permanecer entre los países más desarrollados económicamente como lo es la OECD (Organización para la cooperación y el desarrollo económico) y el G-8 (grupo de los 8 países más industrializados del mundo) , así como lo plantea la Universidad del Valle, en su programa de Comercio Exterior de la Facultad de Ciencias de la Administración, según Andrés Felipe Estacio Arboleda (2012):

En el momento de identificar las naciones o grupos organizados de países que tienen mayor poder económico es claro para muchas naciones que la batuta la llevan el G-8 y la OECD partiendo del hecho de que a estos dos grupos pertenecen los países con el mayor desarrollo económico del mundo; en cuanto a las finalidades que mueven estos dos grupos encontramos que el G8 se define como el “principal grupo de coordinación de políticas económicas durante 1986–1987” y aún

después de esa fecha continua teniendo inmensurable poder de presión sobre las decisiones económicas mundiales.

Este tipo de organizaciones demuestran la sinergia grupal que debe existir entre cada uno de los países que lo integran para alcanzar un objetivo en común, como lo es mantener el equilibrio económico. En la actualidad se presentan situaciones sociales que inhiben este proceso pues el trabajo grupal o sinergia grupal se encuentra en un segundo plano, ya que estamos viviendo la era de la modernidad líquida, donde nada es totalmente estable y todo se convierte en un arma de doble filo, en una sociedad cambiante y acelerada que no toma en cuenta los intereses grupales, sino la individualidad, olvidándose de las metas en conjunto que generan grandes cambios a nivel social y personal, así como lo define el Dr. Vásquez A. (2008). En la revista observaciones filosóficas numero 6:

La modernidad líquida como categoría sociológica es una figura de cambio y transitoriedad, de regularización y liberación de los mercados, la metáfora propuesta por Bauman, intenta dar cuenta de la precariedad de los vínculos humanos en una sociedad individualista y privatizada, marcada por el carácter transitorio y volátil de sus relaciones.

No obstante, se puede aseverar que los factores que influyen en el desarrollo de los grupos son variados, como lo son: la escuela, ya que el ser humano desarrolla sus actitudes y aptitudes en este entorno académico a través de la convivencia donde convergen elementos psicológicos, sociales y científicos; de igual forma la comunidad posee elementos como valores, costumbres y visión individual del mundo que por lo general constituye una identidad características que nos permite diferenciar un grupo (etnia, religión, político, económico) de otro; así pues la familia también cumple un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad, actuando como el primer “grupo organizado”, que integramos a lo largo de nuestra vida, es justo allí donde se construyen los valores, características, el significado e importancia que

posee el real trabajo en equipo. Según Moreno (1995). En extracto de material escrito por M. Monasterio sobre la familia venezolana:

La relación de pareja, en términos de mínima exigencia, supone convivencia continuada, para que tanto el hombre como la mujer intervengan en las funciones y responsabilidades que implica una familia: crianza de hijos comunes, satisfacción de necesidades básicas económicas, sociales, afectivas; en este sentido la existencia de la pareja depende de que hombre y mujer se auto perciban orientados a vivir en común.

Por otra parte, el ser humano en su complejidad presenta inconveniente como lo son la economía, dificultades familiares, interés personales, que no le permiten vivir los procesos de desarrollo (alimentación, Homeostasis, seguridad de empleo, propiedad privada, afecto, intimidad sexual, confianza) y autorrealización (moralidad, aceptación de hechos, resolución de conflictos). Toda persona necesita cubrir cada una de las necesidades de déficit para lograr la realización de sí mismo y así sentirse seguro y capaz de alcanzar las metas propuestas de acuerdo a la etapa que vive, ya que estas son el ingrediente básico para disfrutar de una vida plena de éxitos y excelencia, en todos los niveles.

Indiscutiblemente la organización, sinergia, coordinación y disposición grupal son actitudes que propician o muestran el camino para alcanzar objetivos y metas de todas las índoles y más si estas son sentidas y planteadas grupalmente. Sin embargo existen organizaciones que pese a sus grandes inicios han tenido un declive que los ha llevado a fracasar en algunos aspectos, ejemplo de ello la empresa Kodak, quien era la centenaria empresa Estadounidense que domino al mercado de películas fotográficas durante todo el siglo XX.

Pese a que kodak fue uno de los primeros de cámaras digitales, no apostó por ese formato hasta que fue demasiado tarde temiendo que la ausencia de carrete es esta

nueva cámara perjudicara su negocio de películas fotográficas. Esa tardanza propicio la oportunidad para que compañías como Sony, Nikon o Kanon, se hicieran con una gran cuota del mercado digital, algo de lo que Kodak nunca pudo recuperarse.

Zig Ziglar en su modelo teórico para el desarrollo humano comenta:

La primera razón por la cual la mayoría de las personas no tiene un programa de metas es el miedo, este es el gran inhibidor. Las personas tienen miedo de entregarse al logro de metas específicas debido a que piensa que lo más probable es que no vayan a poder alcanzar los objetivos que se fijan.

En el mundo donde todo está en proceso y evolución constantemente es complicado realizar una planificación adaptada a cada cosa que suceda, algunos grupos, organizaciones o personas aciertan y otras no, ya que la incertidumbre de los resultados a futuro acechan las metas propuestas generando así el gran miedo inhibidor del que Zig Ziglar habla.

A lo largo de la formación académica en la carrera de Educación mención Orientación de la Universidad de Carabobo, el currículo se ha encargado de capacitar a sus estudiantes con un bagaje cognoscitivo que alimenta sus actitudes y que logran convertirlas en aptitudes ya consolidadas. Sin embargo, llama la atención que los estudiantes de orientación de los últimos semestres no han construido equipos de trabajo que les ayuden a resolver prácticamente las diversas situaciones que se puedan presentar.

Una de ellas son las tan anheladas pero tan complejas graduaciones que se convierten en una de las metas que potencian la autorrealización de todo estudiante universitario. A razón de ello, la Universidad de Carabobo- Venezuela, organiza los eventos académicos de grado a través de DIGAE(Dirección General de Asuntos

Estudiantiles), que solo cubren aspectos académicos propiamente dichos como lo es el acto de grado que consolida la culminación de una carrera profesional. Sin embargo, deja de lado la convivencia para interrelacionarse como grupo y lograr metas que tiene en común como equipo los graduandos, ya que no existe un comité de organización interno, que impulse el entusiasmo y la energía para disfrutar y vivir el proceso de graduación a plenitud, comprendiendo que a pesar de los problemas o situaciones personales que posea cada individuo debe tener una promoción digna en todos los aspectos, utilizando como herramienta la comunicación asertiva, planteando objetivos claros, fomentando el trabajo de metas en equipo y así evitar terminar en discordia y malos entendidos.

Se hace interesante como la educación siendo una de las carreras más nobles e importantes en la sociedad, ya que prepara a futuros docentes para la enseñanza y desarrollo de personas capaces de transformar sociedades e individuos; no cuenta en su totalidad con estudiantes que muestren las habilidades obtenidas durante toda la carrera de forma práctica, debido a que no lo refleja en sus acciones cotidianas, ejemplo de ello es la situación que viven los estudiantes de Educación integrantes de la promoción LXIII de Orientación, quienes manifestaron a través de un diagnóstico participativo que existe una problemática de comunicación, interrelación y toma de decisión entre los tres turnos para consolidar actividades de gran relevancia: la toma de decisiones para elegir un logo, camisa (color y modelo) que permita promocionar una identidad entre los graduando y de igual manera se presentan conflictos para designar el padrino de toda la promoción donde se integran los tres turnos, pues es el padrino quien posee una carga afectiva de trascendencia, ya que representa la figura de profesor(a) que todos aspiran ser; también se presentan inconvenientes a la hora de realizar integraciones grupales para lograr el contacto entre los diversos turnos y poder consolidar un grupo totalitario con una meta en equipo, que les permita tomar decisiones transparentes, donde todos y cada uno de los estudiantes este de acuerdo o por lo menos ejerza su opinión de forma concreta.

Por otra parte no solo presentan inconvenientes en cuanto a la relaciones interpersonales entre el grupo sino también existe problemas a nivel económico ya que muchos son de bajos recursos y no poseen los suficientes insumos suficientes para costear los eventos previos al acto de grado, organizados por los misma casa de estudio, los cuales no son subsidiados por alguna organización, generando estrés en los estudiantes por la carga económica que deben solventar; la cual en muchos casos no les permite darse cuenta del significado que tiene ser Licenciado(a) en Educación y con más peso aun, orientador. Tomando en cuenta que es este, quien está capacitado con un bagaje de herramientas obtenidas durante el desarrollo de toda la carrera para poder solventar situaciones de esta índole.

Es por ello, denotamos que brindar un apoyo simbólico y moral a los estudiantes de la promoción LXIII, implica la construcción grupal de los estudiantes, desde una perspectiva afectiva, con afinidad hacia su máxima casa de estudio e identificación de propósitos comunes, enalteciendo el significado de formar parte de una profesión tan loable como lo es la Educación y ser representado por la misma.

Es por eso, que nace una interrogante de la descripción de este fenómeno:

¿Cómo se puede abordar estas situaciones académicas desde una visión de trabajo en equipo verdadero, que busque metas en común frente a la situación que presentan los estudiantes de la promoción LXIII de orientación perteneciente a la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo?

1.2 INTENCIONALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Generar un plan de acción para la construcción grupal de los estudiantes de la promoción LXIII de Orientación de la FaCE por la ausencia de metas de trabajo en equipos.

1.3 DIRECTRICES DE LA INVESTIGACIÓN:

- Identificar por medio de un diagnóstico participativo las distintas situaciones Psico-sociales que intervienen en el proceso de construcción grupal de los estudiantes de la promoción LXIII de Orientación de la FaCE.
- Diseñar estrategias de Orientación motivacional para el trabajo en equipo de la promoción LXIII de Orientación de la FaCE.
- Ejecutar las estrategias de Orientación motivacional para el trabajo en equipo de la promoción LXIII de Orientación de la FaCE.

1.4 RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Las actividades grupales suponen que el ser humano desarrolla una actitud o conducta activa que le permite al individuo manifestar su adhesión a un grupo determinado familia, escuela, comunidad, con el cual se identifica a través de sus valores y costumbres, enalteciendo su compromiso con el grupo y su deseo de éxito.

En la actualidad se hace notoria la pérdida del sentido que poseen las metas grupales, que presentan los estudiantes en relación al compromiso necesario para el desenlace satisfactorio en la culminación de una carrera universitaria, siendo este uno de los recuerdos más significativos en la vida de todo ser humano que vive esta etapa, pues seguramente vendrán nuevos logros y éxitos por alcanzados pero el hecho de participar en la transformación de esta realidad desvinculada de la importancia que posee el trabajo y la convivencia en equipo, hace que el estudiante se sienta seguro de poder obtener lo que desea a través de un laborioso trabajo en equipo que rescata la esencia e importancia del mismo.

Al mismo tiempo, se hace interesante como en los últimos semestres graduandos de la Facultad de Ciencias de la Educación en la mención de Orientación, se encuentran alienados, por situaciones que despiertan un sentido de indiferencia y apatía, que no les permite tener claro el valor que posee la promoción de futuros licenciados, donde se ve reflejado el trabajar en función de desarrollar estrategias orientadas hacia un fin común; poniendo en práctica lo aprehendido en la academia, en el ámbito personal, social y laboral, logrando así competencias sanas y saludables que les permitirá dar aportes sociales a través de sus propios testimonios de vida.

Por otro lado, este tema también comprende los ámbito de otras personas en los diferentes campo que se desenvuelvan, desde el escenario laboral, personal y familiar; como médicos, empresarios, artistas, padres y madres de familia, amas de casa, obreros, y orientadores, ya que a través del método de investigación acción se puede lograr una nueva forma de hacer orientación grupal generando un conocimiento liberador que parta del propio conocimiento popular, que se explique, crezca y se estructure mediante el proceso de la investigación llevado por el mismo grupo y que los investigadores simplemente faciliten el proceso aportando herramientas metodológicas; partiendo de la idea que cada uno de los integrantes de los grupos en sus funciones de líderes tienen la responsabilidad de fomentar en el otro, el amor por lo que hacen, lo que son, y lo que poseen, y el deseo de superación ante cualquier situación que se presente. Permitiendo así mismo, propiciar día a día en la sociedad el rescate del trabajo colectivo como beneficio individual dejando un legado a sus sucesores quienes se formaran en ese estilo de vida.

Es por ello que esta investigación pretende crear y validar un sistema basado en estrategias grupales y la metodología de investigación acción que sirva de instrumento para alcanzar metas en los estudiantes de la promoción LXIII de orientación y las promociones venideras, así como también mostrar la eficacia del método para detectar demandas reales, relacionadas con el objeto de estudio y

concretarlas en propuestas de acciones ajustadas a las necesidades sentidas y vividas por el grupo a través de la realización de un plan de acción para la reconstrucción grupal de los estudiantes de Educación mención Orientación frente a la ausencia de metas en equipo dentro del contexto universitario, llevando a cabo actividades integradoras y de convivencia, que todo ser humano necesita, planificar y ejecutar, con la intención de lograr consolidar en lo afectivo el gran logro académico que representa la culminación de una de las carreras más importantes en la sociedad como lo es Educación, trascendiendo al ámbito personal que es el motor de nuestras acciones sociales ya que como me siento así me comporto en el entorno, es por esta razón que no dejamos de lado lo afectivo y se trabaja sobre la base de unificación de ambos aspectos. Promoviendo la integración, el trabajo en equipo y el deseo de lograr lo que quieres con orgullo y pasión enalteciendo el significado y carga social que tiene un orientador reflejado en sus acciones concretas.

De igual forma este trabajo intenta dar testimonio de vida para sus lectores, teniendo un gran alcance en la comunidad educativa y empresarial, así como también se muestra como un amplio ejemplo en la orientación para inspirar cambios en el ejercicio de su función y la función docente, a través de programas dirigidos al fortalecimiento de grupos y consolidación de metas.

Al mismo tiempo intenta realizar una crítica reflexiva a profesores y directivos en cuanto al pensum se refiere dirigido a la reestructuración de asignaturas que rescaten el verdadero significado de las funciones prácticas docentes. Así pues la presente investigación deja una brecha abierta a la posibilidad de desarrollar otras investigaciones de este tópico.

1.5 Línea de investigación: Así pues el estudio se enmarca en la línea de investigación Orientación, Educación y Salud, bajo la temática de Orientación personal y grupal. Haciendo referencia a la sub temática equipos de trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Una investigación enmarcada bajo un enfoque teórico cualitativo, por lo tanto en este capítulo se recopilara referencias que servirán para la comprensión del tema investigado.

2.1 Antecedentes de la investigación

Todo trabajo de investigación requiere de una investigación documental de aquellos estudios anteriores que de una u otra forma se encuentren relacionados con el objeto de estudio. Tamayo (1999), señala que todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado, constituye los antecedentes del problema. (Pág. 78)

A continuación se presentan los antecedentes internacionales que dieron sustento a la siguiente investigación

2.1.1 Antecedente Internacional

Grand, J. (2010) responsabilidad social empresarial en banca de capital nacional con crédito para vivienda. El objetivo planteado para esta investigación fue determinar los factores de éxito diferenciadores en cuanto a responsabilidad social empresarial de las instituciones de capital nacional, que ofrecen crédito de viviendas en Colombia a través de que permiten a las organizaciones obtener mejores resultados en su desempeño social, construyendo relaciones a largo plazo con los grupos de interés que generan valor y sostenibilidad a las empresas y beneficio a la comunidad sustentados en la ética, respeto y la protección del medio ambiente.

Igualmente podemos decir que la presente es de gran importancia pues destaca el sentido de la responsabilidad social que los grupos deben desarrollar para obtener resultados favorables en las metas propuestas por el grupo u organización.

2.1.2 Antecedente Nacional

Fusco (2009), realizó una investigación sobre “el orientador como líder en el clima organizacional de los trabajadores de la Alcaldía de Valencia”. Cuyo objetivo fue: determinar la importancia del orientador como líder en el clima organizacional de los trabajadores de los cinco Registros Municipales de la Alcaldía de Valencia, donde, en ocasiones no hay una personas que sepa guiar a través del liderazgo, a difundir nuevas ideas, logrando controlar situaciones conflictivas y ayudar a alcanzar las rutas para el beneficio de la organización.

Oliveros, O.; Vallejo G. (2008). “La Orientación del siglo XXI y su responsabilidad social”. Publicación de un artículo en línea en la revista Memoria Académica Vol. 8, Dicho artículo evidencia la finalidad de considerar la Orientación del siglo XXI en Venezuela como una disciplina con un alto compromiso social, como programa sostiene que debe redefinirse con el objeto de impulsar propuestas conducentes a la inclusión de todas aquellas personas que tradicionalmente han sido excluidas.

Así mismo, se muestra la Orientación como una disciplina esencial en el desarrollo de seres comprometidos socialmente, lo que demuestra que en nuestro trabajo de grado es de gran sustentabilidad abordar la problemática de ausencias de metas en común, a través de estrategias orientadas a la construcción grupal.

Martínez, C.; Mavárez R.; Rojas L. (2008). La responsabilidad social universitaria como estrategia de vinculación con su entorno social. Dicha investigación tiene como objetivo proponer lineamientos estratégicos que articulen las funciones universitarias,

como lo son la docencia, investigación y extensión, con miras a fortalecer la vinculación universitaria-entorno social bajo el enfoque de responsabilidad social universitaria. Entre algunos de los resultados, se evidencia que la mayor práctica de responsabilidad social está referida a la transferencia de tecnología, a través de asesorías a las comunidades, una sistematización de acciones de responsabilidad social que realizan, entre otros.

La responsabilidad social universitaria como estrategia de vinculación con su entorno social, nos muestra la necesidad de reconstruir el nexo universitario con lo social, así como también nuestra investigación muestra la debilidad presente en los estudiantes de Orientación al no poseer metas en comunes y no lograr integrarse para el desarrollo de las mismas impidiendo que se consagre el vínculo universitario-social que cada uno de los estudiantes de orientación debe forjar.

2.2 Bases Teóricas Referenciales

El marco teórico referencial es un aspecto resaltante e importante para la dinámica de una investigación, ya que permite ubicar al investigador en la comprensión, interpretación y análisis de los acontecimientos que se generan en la misma, con la finalidad de darle respuesta a esos fenómenos desde una perspectiva teórica.

A continuación se mencionará el enfoque que al respecto emiten algunas ciencias con sus respectivos teóricos:

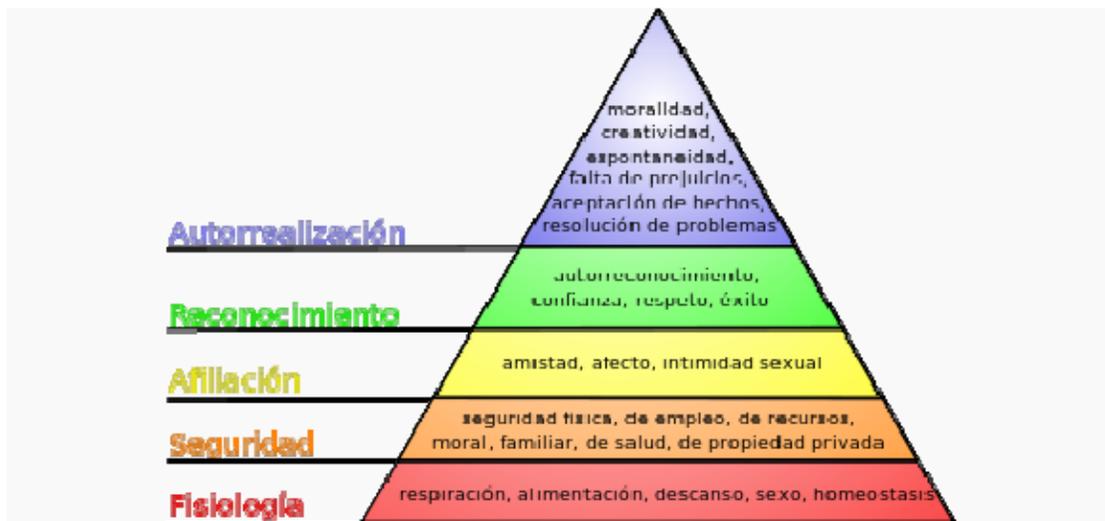
2.2.1 Teoría Psicología Humanista Abraham Harold Maslow (1954)

Esta escuela basa su terapia en el potencial de bondad que hay en la naturaleza humana. La psicología humanista plantea que los seres humanos somos seres individuales e irrepetibles y además que somos seres únicos biopsicosociales que poseemos potencialidades y capacidades, actitud que hace hincapié en la dignidad y el valor de la persona. Uno de sus principios básicos es que las personas son seres

racionales que poseen en sí mismas capacidad para hallar la verdad y practicar el bien.

Consideró el conductismo ortodoxo y el psicoanálisis demasiado rígidos teóricamente, y preocupado por la enfermedad mental, desarrolló una teoría de la motivación que describe el proceso por el que el individuo pasa de las necesidades básicas, como alimentarse y mantener relaciones sexuales, a las necesidades superiores. Este proceso lo denominó autorrealización y consiste en el desarrollo integral de las posibilidades personales. La psicoterapia humanística, normalmente empleada como terapia de grupo, se aplica para ayudar al individuo a progresar a través de las etapas que van de las necesidades básicas elementales a las superiores.

De la misma manera, Maslow plantea dentro de su teoría de la personalidad, el concepto de la jerarquía de las necesidades, la cual está organizada de tal forma que las necesidades de déficit se encuentra en la parte más baja, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentra en la parte más altas de la jerarquía; por lo tanto las necesidades de déficit son iguales a las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de amor y pertenencia. Y las necesidades de desarrollo serían las necesidades de autorrealización (self) realización del sí mismo y las necesidades de trascendencia. Cabe destacar que cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el interés pasa a formar parte del siguiente nivel, que se encuentra en un nivel superior de la jerarquía.



2.2.1.1 Necesidades básicas

Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referentes a la supervivencia):

- Necesidad de respirar, beber agua (hidratarse) y alimentarse.
- Necesidad de dormir (descansar) y eliminar los desechos corporales.
- Necesidad de evitar el dolor y tener relaciones sexuales.
- Necesidad de mantener la temperatura corporal, en un ambiente cálido o con vestimenta.

2.2.1.2 Necesidades de seguridad y protección

Surgen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas. Se refieren a sentirse seguro y protegido:

- Seguridad física (asegurar la integridad del propio cuerpo) y de salud (asegurar el buen funcionamiento del cuerpo).
- Necesidad de proteger tus bienes y tus activos (casa, dinero, auto, etc.)
- Necesidad de vivienda (protección).

2.2.1.3 Necesidades sociales

Son las relacionadas con nuestra naturaleza social:

- Función de relación (amistad).
- Aceptación social.

Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre éstas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor. Éstas se forman a partir del esquema social.

2.2.1.4 Necesidades de estima

Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, un alta y otra baja.

- La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.
- La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.

La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima e ideas de inferioridad. El tener satisfecha esta necesidad apoya el sentido de vida y la valoración como individuo y profesional, que tranquilamente puede escalonar y avanzar hacia la necesidad de la autorrealización.

La necesidad de autoestima, es la necesidad del equilibrio en el ser humano, dado que se constituye en el pilar fundamental para que el individuo se convierta en el hombre de éxito que siempre ha soñado, o en un hombre abocado hacia el fracaso, el cual no puede lograr nada por sus propios medios.

2.2.1.5 La Autorrealización

Según Maslow, podemos reconocer a las personas autorrealizadas por las siguientes cualidades: son bondadosos, culminantes, solidarias, responsables, sociales, tienen una percepción superior de la realidad, espontaneidad, creatividad, y no dependen de la opinión ajena. Les determinan las leyes de su propia naturaleza interior y son personas maduras interiormente. Por el contrario, las personas que no salen del círculo de sus necesidades básicas estarían en un estado patológico que Maslow define como niñez.

Así mismo, las personas sanas, maduras, se sienten motivadas principalmente por tendencias hacia la autorrealización y por sus capacidades y potencialidades: talento, gestión, vocación, ocupación, conocimiento de sí mismos, tendencia a la unidad, solidaridad, integración, defensa de los valores principales. La necesidad y el deseo prosiguen, pero en un nivel más alto. La teoría de la autorrealización de Maslow se sitúa dentro del holismo, la psicología humanista parte de la idea de que el hombre es un todo integrado, organizado, sin partes diferenciadas. Cualquier motivo que afecta a un sistema afecta a toda la persona. Por el contrario, la persona no auto realizada se ven afectadas en todos estos aspectos como los son su relación familiar, así como sus relaciones públicas.

2.2.1.6 Autorrealización de las personas.

Es una persona centrada en la realidad, en los problemas, con una percepción diferente de los medios o los fines, independientes de la cultura y el entorno dominante, inconformistas, resistentes a la presión social y cultural, creativos, ingeniosos y originales, con una buena imagen de sí mismos y de los demás, con tendencia a vivir con más intensidad las experiencias.

Las necesidades no satisfechas las que más influyen de forma genérica, pues implican una afectación negativa. La necesidad satisfecha no genera comportamiento, sino que el comportamiento es generado por la necesidad no satisfecha que hay que paliar.

Las necesidades superiores pueden ser concomitantes o existir a la vez que las básicas (no dependen de estas para aparecer) pero sin embargo se priorizaran las básicas y sin satisfacer estas no alcanzaremos las superiores.

La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son vitales, por lo tanto, más potentes que las necesidades superiores de la jerarquía; solamente cuando la persona logra satisfacer las de tipo inferior, entran gradualmente dentro del campo de la conciencia y se enfocan en las de orden superior, y con eso la motivación para poder satisfacerlas; a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un mayor grado de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización.

Cuando se habla de bienestar, calidad de vida y satisfacción personal, cabe destacar que toda persona necesita conocerse así mismo, aceptarse para poder relacionarse con otros y ser aceptado como miembro de un grupo social, tal como lo es el entorno universitario, cuando no son cumplidas se crea un conflicto personal y social que afecta directamente al estudiante y al medio o contexto donde se desenvuelve.

2.3 Modelo de Zig Ziglar del desarrollo humano (2011)

Diferentes autores han desarrollado conceptos para ayudar al cambio personal. Sus sencillas metodologías ayudan a pasar de los deseos y las buenas intenciones al cambio de hábitos, a mejorar la calidad humana de las personas. De nueva cuenta, no importa que autor o metodología se siga, lo principal es seguir alguna y aplicarla lo mejor posible. Sin querer decir que son los mejores, autores como Zig Ziglar, Stephen R. Covey y Carlos Cuauhtémoc Sánchez han hecho contribuciones significativas a lo que podríamos llamar la calidad aplicada al ser humano.

2.3.1 Áreas de desarrollo humano

- Educación
- Espiritualidad
- Social
- Familia
- Condición física
- Autoestima
- emotividad

Estas siete áreas de desarrollo humano pueden parecer los ejes de una rueda, la rueda de la vida: concepto de administración de la calidad aplicada a la superación personal, adaptado para estudiantes adolescentes, en el libro de superación personal y familiar, autor Zig Ziglar.

Desarrollar uno o dos ejes y descuidar los demás hará que la rueda de la vida pierda su forma circular, gire con sobresaltos y dificultad e incluso avance más despacio. Los sobresaltos generan golpes dolorosos y dificultarán el continuar avanzando.

Por ejemplo, concentrarse exclusivamente en desarrollarse en el trabajo puede ocasionar un desequilibrio familiar o en la salud. El éxito profesional será más fácil, satisfactorio y duradero si se acompaña con el éxito en los demás ejes; no es común ver que una persona exitosa en el trabajo tenga dificultades en los otros ejes. Es por esto que el desarrollo personal debe ser armonioso. Para mejorar, el ser humano necesita definir cuáles son los ejes más importantes en su vida y desarrollarse en todos ellos. La decisión ha de ser personal y consciente, no producto de la casualidad o de las circunstancias que nos llevan a una forma de ser que no fue nuestra elección.

La clave está en balancear nuestra vida y sus ejes. Algunos pueden seleccionar

cinco, otros quizá encuentre más de siete áreas de desarrollo personal. Su desarrollo equilibrado es lo que hace próspera a la gente: cuantas más áreas desarrollemos armónicamente, más suave, fácil y exitosa será nuestra vida.

2.3.2 Planeación Estratégica.

Introducción Toda empresa diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, esto planes pueden ser a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud de la empresa. Es decir, su tamaño, ya que esto implica que cantidad de planes y actividades debe ejecutar cada unidad operativa, ya sea de niveles superiores o niveles inferiores. Ha de destacarse que el presupuesto refleja el resultado obtenido de la aplicación de los planes estratégicos, es de considerarse que es fundamental conocer y ejecutar correctamente los objetivos para poder lograr las metas trazadas por las empresas. También es importante señalar que la empresa debe precisar con exactitud y cuidado la misión que se va regir la empresa, la misión es fundamental, ya que esta representa las funciones operativas que va a ejecutar en el mercado y va a suministrar a los consumidores.

La planeación estratégica exige cuatro fases bien definidas: formulación de objetivos organizacionales; análisis de las fortalezas y limitaciones de la empresa; análisis del entorno; formulación de alternativas estratégicas.

Zig ziglar en su teoría plantea la Matriz DOFA como estrategia:

La técnica del Análisis FODA, que implica la revisión cuidadosa de: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización que se desea estudiar, es una herramienta de amplio uso y aceptación, debido a la facilidad con que permite para abordar problemas complejos en el menor tiempo posible.

“La matriz DOFA es un método que permite analizar tanto el entorno como el

negocio y sus interacciones, es decir, permite trabajar con toda la información que se pueda conseguir.” Lo anterior sugiere que para efectuar el análisis, se debe reunir información relevante acerca del problema o problemas que afectan o pueden afectar a la organización, relacionados con su naturaleza, especialmente con sus propósitos o tendencias actuales y futuras, información que proviene del medio ambiente, de fuentes especiales o de la organización y los propios participantes en el análisis.

De acuerdo con lo anterior, el análisis DOFA tiene dos focos, por una parte se enfoca en la empresa en sí (enfoque interno) y por otra, lo hace en su entorno (enfoque externo).

Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y por los que cuenta con una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia. Recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

Amenazas: son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

Por otra parte Zig Ziglar añade cuatro razones para transformar las ideas en metas.

Las personas tienen ideas para hacer cosas, pero deben ser transformadas en

METAS específicas. ¿Por qué la gente no define metas? **Zig Ziglar** da cuatro razones para ello: el miedo, una autoimagen pobre, no comprender los beneficios de los cambios y el desconocimiento de los pasos a seguir para desarrollar un programa de metas.

2.3.3 El miedo: gran inhibidor

La primera razón por la cual la mayoría de las personas no tiene un programa de metas es el miedo. Este es el gran inhibidor.

Las personas tienen miedo de entregarse al logro de metas específicas debido a que piensan que lo más probable es que no vayan a poder alcanzar los objetivos que se fijan. No quieren cometer el error a todo el volumen de su voz, ni frente a sus amigos, así que simplemente no se comprometen. Muchos se aseguran a sí mismos que se fijarán objetivos, pero no le dicen a nadie acerca de ellos. Ni siquiera escriben sus objetivos en papel. De esta manera, si no “los logran”, nadie lo sabrá, lo que constituye un enfoque más seguro y menos bochornoso para ellos.

Utilizando esa forma de pensar, podría yo señalar que un barco estaría mucho más seguro en el muelle que en el mar. Pero no se construyen los barcos para ello. Usted se sentiría más seguro si no se compromete, pero esa no es la razón de que fuera creado. Estoy convencido que usted fue creado para un propósito y de que está aquí por una razón. Ese propósito es obtener de usted todo lo que sea humanamente posible para hacer sus contribuciones a la humanidad. Los objetivos le permiten hacer más por usted y también por otros.

James Allen, autor de *As a Man Think*, afirmó: “Quien ha derrotado a las dudas y al miedo, ha triunfado sobre el fracaso”.

2.3.4 Un auto imagen pobre.

La segunda razón por la cual las personas no tienen metas es porque tienen una pobre auto-imagen. No pueden imaginarse alcanzando aquello que internamente desearían poder lograr. Pueden ver cómo otros lo consiguen, pero en cuanto a ellos, ¡olvídense!

El miedo, en cierto grado, nos hace posponer las decisiones y acobardarnos. Para ser sincero, el miedo y un pobre auto imagen están tan entrelazados que es difícil, si no imposible, separar el uno de la otra.

La Dra. Joyce Brothers dice que su auto imagen tiene una influencia directa sobre la ropa que viste, la forma en que luce, la profesión que abraza, el cónyuge que elige, los hábitos que adquiere, su conducta moral y las metas que se propone alcanzar. Esto es una fuerte motivación para hacer algo sobre la imagen que tiene de usted mismo.

2.3.5 ¿Cuáles beneficios?

La tercera razón porque la gente no tiene metas es porque nunca han comprendido completamente los beneficios que ellas traen. Si tal razón es aplicable a usted, prepárese, porque es bastante probable que usted empiece a pensar –desde ahora– qué hacer para tener su propio programa de metas.

2.3.6 ¿Cómo desarrollar un programa de metas?

La cuarta razón por la cual el noventa y siete por ciento de las personas no tiene un programa de metas es porque no saben exactamente cómo desarrollarlo. Los pasos que usted puede dar son muy específicos y le permitirán eliminar la falta de conocimiento como excusa para no tener un programa de metas.

Es obvio que si tuviéramos que conducir desde Los Ángeles hasta Nueva York sin instrucciones, mapas y letreros indicadores, tendríamos un buen grado de miedo. Con

instrucciones, buenos mapas y claras señales de carretera, en gran parte ese miedo desaparecería.

En realidad, muy pocos intentaríamos hacer un viaje sin instrucciones ni mapas. Por desgracia, muy pocas personas están equipadas con instrucciones específicas sobre cómo conducir en las autopistas de la vida. No es de sorprenderse que la mayoría de la gente llegue al final del viaje de la vida sólo con una fracción de lo que la vida tiene para ofrecerle.

Obsérvate, descubre tus metas y ambiciones personales. Anótalas. Identifica aquéllas que se oponen entre sí. Clasifica tus objetivos en orden de importancia. Si jerarquizas tus metas, ocuparás tu energía provechosamente en lograrlas una a una.

3.4 Referentes conceptuales:

2.4.1 Grupo: es un conjunto restringido de personas que, ligadas por constantes espacio temporales, el cual, articulado en su mutua representación interna, se propone en forma implícita y explícita una tarea que conforma su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles.

2.4.1.1 Característica de los grupos:

Objetivos: Los objetivos le vienen al grupo desde la organización; los miembros se sienten contratados para conseguirlos.

Organización de la actividad: Existe un reparto de tareas, del que responde cada uno.

Eficacia: La eficacia se mide por los resultados de la organización a la que se pertenece; prima el conformismo de lo alcanzado sobre los buenos resultados.

Relaciones: Prima la permanencia, la conformidad oficial y el cumplimiento de las normas, aunque existan camarillas.

Identificación: Existe identificación con la organización, incluso orgullo de pertenencia.

Valores: Los Valores son los de la organización

Liderazgo: Hay un líder formal, nombrado externamente al grupo.

Información: Hay un líder formal, nombrado externamente al grupo.

Normas: Hay un líder formal, nombrado externamente al grupo.

2.4.1.2 Tipos de grupos:

Grupos formales: son definidos por la organización, son creados para que ayuden a la organización a alcanzar sus objetivos.

Grupo de mando: se representan en el organigrama como grupo de subordinados que informan directamente a un supervisor.

Grupos laborales: conjunto de empleados que trabajan juntos para terminar un proyecto de trabajo.

Grupos informales: están formados, fundamentalmente, por razones de amistad, no están directamente controlados por la organización pero si de forma indirecta ya que al diseñar las aéreas de trabajo está condicionado su creación por la base la interacción y comunicación que se produce.

Grupo de interés: surgen cuando los trabajadores se reúnen para afrontar un asunto específico (un objetivo común). Por ejemplo un plan de jubilación equitativo. Los grupos de interés desaparecen al alcanzar el objetivo.

Grupos de amistad: tiene su origen en cuestiones comunes como la edad, el origen, las aficiones, etc. suelen desarrollar actividades ajenas al trabajo.

2.4.1.3 Algunos aspectos que caracterizan al grupo:

Interacción: los miembros interactúan con cierta frecuencia, de forma personal y a partir de ciertas pautas establecidas. La conducta y acciones de cualquiera de sus miembros sirven de estímulo al comportamiento de otros.

Interdependencia: los individuos dependen unos de otros para poder alcanzar los objetivos grupales. No solamente interactúan, sino que también comparten normas o desempeñan funciones que se complementan.

Finalidad: sus integrantes realizan actividades colectivas que contribuyen al logro de objetivos comunes.

Percepción: el grupo es directamente observable; los miembros perciben la existencia del grupo, tienen un sentimiento de pertenencia al mismo, y se comportan como grupo de cara al exterior. Su entidad es reconocida como tal por sus propios miembros y por los demás. Existe una conciencia y un sentimiento de grupo que se configura a través del desarrollo del "nosotros" frente al "ellos".

Motivación: el grupo permite satisfacer necesidades individuales, tanto explícitas como implícitas. Las primeras suelen encajar directamente con las tareas y el objetivo concreto del grupo. Las implícitas pueden resultar menos evidentes - amistad o liderazgo, por ejemplo- pero movilizan al individuo a participar en las actividades grupales.

Organización: el grupo tienen una determinada estructura que se traduce en la distribución de papeles, configurando un sistema de roles entrelazados que representan un cierto nivel o estatus, así como una serie de normas de funcionamiento compartidas.

Actitud: el grupo comparte determinadas actitudes y valores que forman parte de su propia cultura.

Estabilidad: la interacción entre los miembros no es algo puntual, sino que se produce con una relativa duración en el tiempo. La estabilidad vendrá marcada por el tipo de grupo.

2.4.1.4 Finalidad de los grupos: Tener una serie de personas que contribuyen de diferentes maneras (véase las funciones más arriba) y se complementan entre sí.

Objetivos claros, verificar que todo el mundo entiende y se compromete a.

Que todo el mundo entiende las tareas que tiene que hacer y se ayudan unos a otros.

Tener un coordinador que puede adoptar un estilo de liderazgo. Diferentes personas pueden asumir el papel de líder para diferentes tareas.

Existir un equilibrio entre la tarea (¿qué es lo que tenemos que hacer?) Y el proceso (¿cómo podemos lograr esto?)

Ambiente informal donde los miembros se sienten capaces de asumir riesgos y de decir lo que piensan.

El grupo está cómodo con el desacuerdo y puede superar con éxito las diferencias de opinión.

Hay mucho debate en el que participa todo el mundo. Las ideas de todos son escuchadas.

Los miembros se sienten libres de criticar y decir lo que piensan, pero esto se hace de forma positiva y de manera constructiva.

El grupo aprende de la experiencia: la revisión y mejora de rendimiento a la luz de los éxitos y fracasos.

2.4.2 Definición de Orientación: Es una praxis social dirigida a la facilitación de los procesos de desarrollo humano en las dimensiones del Ser, Convivir, Servir, Conocer y Hacer, en el contexto personal, familiar y comunitario a lo largo del continuo de la vida con la finalidad de potenciar talentos y de generar procesos de autodeterminación, libertad y emancipación en la construcción permanente del desarrollo y bienestar integral de las personas y su comunidades.

2.4.3 Trabajo en Equipo: El trabajo en equipo es un aspecto que brinda un aporte esencial para implementar con éxito un sistema de gestión, sea éste de calidad, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, inocuidad alimentaria, etc., ya que permite alcanzar la participación y el compromiso de los miembros de la organización en el logro de los objetivos planteados.

2.4.3.1 Tipos de equipos

Equipo funcional: Este tipo de equipo de trabajo es el modelo con el que se crearon la producción en masa y las líneas de montaje. Los equipos que se organizan en torno a las funciones del trabajo de la empresa funcionan bien con esta estructura. Con un equipo funcional, los resultados producidos por el equipo son la suma de los resultados producidos por cada miembro del equipo. Con este equipo, los jugadores juegan en un equipo, pero no juegan como un equipo. Los equipos funcionales son simples y fáciles de establecer. El rendimiento de cada persona es fácil de evaluar. Funciona bien cuando las tareas son repetitivas y las reglas se conocen bien. Las relaciones tradicionales entre supervisor y empleado se organizan a menudo como un equipo funcional.

Equipo de jerarquía: En un equipo de jerarquía, el trabajo del equipo funciona al unísono. El equipo necesita a alguien que dirija y dirija a los demás. Mientras trabajan como un equipo, cada empleado coordina su parte con el resto del equipo. Trabajan de manera independiente, pero están estrechamente coordinados con otros miembros del equipo. En esta estructura de equipo, el éxito de un miembro depende de las acciones de los demás. Un equipo de jerarquía tiene una excelente flexibilidad si se utiliza correctamente. Puede moverse muy rápido y muy bien en situaciones en las que debe realizarse una tarea en un período corto de tiempo.

Equipo multidisciplinario: Es un grupo de personas con diferente experiencia funcional que trabajan con un objetivo común. Se puede incluir a personas de finanzas, marketing, operaciones y departamentos de recursos humanos. Por lo general, incluye a los empleados de todos los niveles de una organización. Los miembros también pueden ser de fuera de la organización (en particular, los proveedores, clientes clave o consultores).

Equipo orgánico: Un equipo orgánico que funciona bien es el tipo más fuerte de equipo. Crea sinergia: los resultados producidos por el equipo son mejores que la

suma de los generados por cada miembro individual. La sinergia se produce porque el equipo utiliza las fortalezas de cada miembro y reduce al mínimo las debilidades de cada uno. Sin embargo, para tener éxito, este tipo de equipo requiere una importante autodisciplina. El equipo orgánico se utiliza a menudo en situaciones en las que todos los miembros del equipo saben cómo desarrollar las responsabilidades de cada uno de los otros miembros. Este tipo de equipo implica un conocimiento profundo de los otros miembros del equipo. Los miembros de un equipo que han trabajado juntos durante mucho tiempo a menudo funcionan como un equipo orgánico.

2.4.3.2 Características del equipo

Un propósito claro: Compartir un mismo propósito, misión o meta. El equipo distingue entre objetivos de corto y largo plazo y tiene que tener un plan para cada uno. La visión, misión y objetivos han sido definidas y existe un compromiso en común hacia estos objetivos.

Entendimiento de los roles y estructura del equipo: Los roles de los miembros del equipo son entendidos por todos. Los miembros del equipo tienen en claro lo que se espera de ellos y el rol de los otros miembros. Las tareas son asignadas por los mismos miembros del equipo. El liderazgo es compartido y el problema del control ha sido resuelto para la satisfacción del equipo. El líder del equipo se esfuerza en darles a los miembros cada vez mayores responsabilidades. Todos los miembros de equipo sienten que tienen control sobre las decisiones que se toman en la distribución del trabajo. Los talentos individuales se utilizan. Las asignaciones de tareas son distribuidas de acuerdo a las habilidades de los miembros del equipo y todos desean darles desafíos y nuevas oportunidades a los otros miembros de equipo. Espíritu compartido. Entre los integrantes del grupo existe un fuerte espíritu de cooperación y coordinación.

Un excelente desempeño: El equipo da lo mejor de sí. Los proyectos son diseñados y realizados de acuerdo a una agenda en común. La calidad y cantidad de

resultados del equipo es elevada y se ve el impacto positivo en la organización. Los demás verán al equipo como una unidad altamente productiva. Los resultados del equipo agregan valor a la organización. Las tareas que cada uno tiene asignadas se terminan a tiempo y con gran calidad. Los miembros de equipo se ayudan unos a otros a sortear obstáculos.

Uso efectivo de la diversidad: El equipo tiene una composición balanceada de géneros, culturas, edades y experiencias. El equipo busca activamente y da la bienvenida a nuevos miembros que suman diversidad. El equipo está formado por gente con una amplia gama de habilidades, conocimientos y actitudes. Hay un mix de pensadores estratégicos, especialistas, implementadores, etc. No hay un estilo de trabajo predominante. La diversidad es utilizada para el beneficio del equipo. Todas las visiones y opiniones (que derivan de esta diversidad) son impulsadas y usadas para mejorar los resultados del equipo. Los miembros del equipo son conscientes de sus diferencias provenientes de la diversidad y se comportan de manera que demuestran esta sensibilidad.

Resolución de problemas y toma de decisiones: El equipo se esfuerza en tomar decisiones que son aceptables para todos o la mayoría de sus miembros. Las diferencias de opinión se discuten abiertamente y las decisiones son tomadas a través de un consenso. Los miembros del equipo colaboran por igual para tomar decisiones. El equipo tiene suficiente variedad de acercamientos, habilidades y conocimiento para asegurar a mejor decisión. El equipo se toma tiempo para ver todos las partes de un problema, cual es a mejor solución para todos (especialmente para la organización) y los costos/beneficios. El equipo distingue bien entre decisiones importantes y menos importantes. El equipo no pierde su tiempo en llegar a decisiones sobre temas de poca importancia que tienen un pequeño impacto sobre sus resultados.

Relaciones externas: El equipo utiliza su tiempo en desarrollar relaciones clave, movilizar recursos y construir credibilidad con stakeholders importantes en otras

áreas de la organización. El equipo es consciente del poder de algunas personas en posiciones que podrían facilitarle alcanzar sus objetivos. El equipo ha construido una sólida red de soporte en toda la organización. El equipo tiene una estrategia de relaciones extensa y comunicación. Los miembros del equipo invierten su tiempo en lograr contactos externos, como forma de inversión futura más que una manera simple de resolver necesidades inmediatas. El equipo tiene una serie de mecanismos o procedimientos que facilitan las relaciones con otros equipos.

Autoevaluación: Periódicamente el equipo debe examinar cuan bien está funcionando y que podría estar interfiriendo con su efectividad. El equipo podría solicitar asistencia externa para una evaluación honesta de los procesos y efectividad del equipo. Debe reflexionar sobre los logros y los procesos son abiertos y honestos. Todos los miembros del equipo participan en dichos procesos. Los miembros de equipo escuchan las posturas de todos y consideran cada contribución seriamente. Los miembros del equipo buscan de otros, consejos sobre su propio desempeño personal. Los miembros de equipo están listos para ofrecer un honesto y amigable consejo sobre el desempeño de los otros.

2.4.4 Estudiante: es la palabra que permite referirse a quienes se dedican a la aprehensión puesta en práctica y lectura de conocimientos sobre alguna Ciencia, disciplina o arte Es usual que un estudiante se encuentre matriculado en un programa formal de estudios, aunque también puede dedicarse a la búsqueda de conocimientos de manera autónoma o informal.

2.4.5 Metas: Se denomina meta a **un objetivo o un propósito que deseamos alcanzar, realizando determinadas acciones, actividades o trabajos para poder lograr eso que nos hemos propuesto.**

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

El presente capítulo se basa en la metodología que permitirá el acercamiento al fin que persigue el fenómeno, buscando la relación que hay entre la utilización de los métodos adecuados y el fenómeno mismo.

3.1 Naturaleza de la Investigación.

Esta investigación se enmarca en la naturaleza Cualitativa, debido a que se está abordando un estudio de conductas frecuente y observables de personales que no se pueden cuantificar.

Al respecto, en Venezuela, Martínez (1999) expresa que la metodología cualitativa estudia “un todo integrado que forman o constituyen un unidad de análisis que hace que algo sea lo que es: una persona, una entidad étnica social, empresarial, un producto determinado, entre otros, aunque también se puede estudiar una cualidad específica”. (p. 173)

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño utilizado en dicha investigación es un diseño de Campo puesto que la información fue recogida por los investigadores directamente en el sitio donde se encuentra el objeto de estudio, al mismo tiempo se recopiló la información directa por parte del grupo investigado, siendo las vivencias y experiencia de los estudiantes referencias de fuentes primarias. Bisquerra (2005), señala: “...describe los fenómenos tal cual aparecen en la realidad”.

3.3 Método de la Investigación

La investigación acción es un proceso designado para dar poder y participación a todos los involucrados en el proceso Social, con los medios para mejorar sus situaciones. Todos los participantes son conscientemente activos y miembros del proceso de investigación.

Por otra parte el método de investigación acción tiene un marcado carácter instrumental, pues se encuentra al servicio de los interrogantes que se han planteado en la investigación.

La investigación se inicia desde el momento que se comenzó el contacto con los sujetos a investigar, para plantearles su participación en la misma y el nivel de compromiso adquirido. En este caso, los sujetos participantes estuvieron constituidos por los estudiantes de la promoción LXIII de Educación mención Orientación de la Universidad de Carabobo.

Para ello, el método de Investigación Acción participativa realiza simultáneamente la expansión del conocimiento científico y la solución de un problema, mientras aumenta, igualmente, la competencia de sus respectivos participantes (sujetos coinvestigadores) al ser llevado a cabo en colaboración, en una situación concreta y usando la realimentación de la información en un proceso cíclico. El investigador actúa esencialmente como un organizador de las discusiones, un facilitador del proceso, como un catalizador de problemas y conflictos.

3.4 Fases del Método

El proceso de Investigación-Acción constituye un proceso continuo, una espiral, donde se van dando los momentos de problematización, diagnóstico, diseño de una

propuesta de campo, aplicación de una propuesta de evaluación para luego reiniciar un nuevo circuito partiendo de una nueva problematización.

Es por ello que Bosco Pinto (1987) manifiesta: “Se le ve como un medio para orientar la planeación de la acción social organizada, que se encauza a la transformación de algún tipo de realidad social le que resulta insatisfactoria al grupo humano involucrado en el proceso investigativo”. (p.71)

Estas acciones estarán orientadas desde las perspectiva de la visión de Investigación acción proporcionada por Miquel Martínez (2006) hacia las siguientes Etapas las cuales están inmersa en el Diagnostico participativo.

3.4.1 Diagnostico Participativo:

3.4.1.1 Etapas 1: Diseño General del proyecto de Investigación:

En esta primera etapa esta prevenida para que el investigador conozca mejor al grupo o comunidad, objeto de investigación. De este conocimiento nacerán las ideas generales para estructurar el proyecto. Para esta investigación es necesario conocer personas o informantes claves, valiéndose de la inserción previa e ir conociendo los problemas que enfrentan la comunidad o grupo de estudio con la intención de llevar a cabo la formulación de los primeros supuestos teóricos y agrupación de los co-investigadores que enfrentaran los problemas de la colectividad.

Según Martínez (1999) “antes de poder estructurar la investigación, es necesario una primera fase de acercamiento e inserción en la comunidad, utilizando informantes claves y representantes significativos de la misma, y posiblemente un estudio documental sobre la zona y su estructura social”. (p. 230)

En referencia a esta etapa con la presente investigación, se realiza a través de una fase de acercamiento al grupo de estudio, por medio del envío de una carta que tiene

como objetivo crear un ambiente de reflexión en cuanto se refiere a la organización y trabajo en equipo; sin embargo es necesario mencionar que ya existía previa inserción por parte de las investigadoras en el grupo, por lo tanto en este caso no fue necesario realizar un estudio documental sobre el ambiente en el cual se trabajaría.

Seguidamente se realizó el diagnóstico participativo a través de un instrumento que lleva por nombre “matriz piramidal”, tiene como objetivo conocer la problemática que presentan los estudiantes de la promoción LXIII de Educación mención Orientación de la Universidad de Carabobo, en cuanto se refiere al desarrollo y organización de los eventos próximos a la acto de grado, de igual forma reconocer sus causas y posibles alternativas de solución para abordar la problemática. Situación que las investigadoras observaron y experimentaron en reiteradas oportunidades cuando participaron en reuniones planeadas por el grupo para llegar a acuerdos en referencia a eventos para la recolección de dinero, escoger logo y color de camisa, padrino de la promoción, entre otros.

Es allí donde las investigadoras reconocen que existe una problemática en cuanto al trabajo en equipo para lograr metas en común.

3.4.1.2 Etapa 2: Identificación de un Problema Importante:

Según Martínez (1999): en esta fase se trata de identificar los problemas más importantes que el grupo desea enfrentar y solucionar. El sentido del problema surge de la gente afectada por el mismo y cuyo interés exige una solución. El problema es social por naturaleza y exige soluciones colectivas de otro modo no existiría la exigencia participativas. La identificación acuciosa y esmerada de un problema importante es la clave del éxito de todo proyecto.

En base al diagnóstico participativo adquirido a través de la aplicación de la matriz piramidal los estudiantes de la promoción LXIII de Educación mención Orientación de la Universidad de Carabobo se logró evidenciar una serie de problemáticas como por ejemplo: ausencia de metas en común y trabajo en equipo, ausencia de

comunicación grupal, poca motivación por parte del grupo, problemas económicos para invertir en las actividades previas al acto de grado, poco compromiso por parte de los estudiantes con relación a la graduación.

3.4.1.3 Etapa 3 Análisis del problema:

En etapa se realiza el análisis del problema revelando las causas y posibles soluciones subyacentes del mismo, definiéndolo de forma más adecuada, la cual se realizó en el diagnóstico participativo, donde los estudiantes de la promoción LXIII de Educación mención Orientación de la Universidad de Carabobo, expresaron su punto de vista mostrando introspectivamente como viven las reuniones grupales y entendiendo la situación que se investiga.

Las actividades de esta fase están relacionadas con el análisis sistemático de la naturaleza, supuesto, causas y consecuencias del problema. En este razonamiento se pueden distinguir tres pasos:

- Patentizar la percepción que se tiene del problema.
- Cuestionamiento de la representación del problema.
- Replanteamiento del problema.

3.4.1.4 Etapa 4: Formulación de Hipótesis provisionales.

En esta etapa Martínez (1999) menciona: el análisis del problema de la etapa anterior se cierra presentando un abanico de posibilidades de hipótesis tentativas y provisionales; pero en la medida en que haya sido realizada se estrechara confluyendo hacia alguna como la mejor hipótesis, la que tiene mayor probabilidad de solucionar el problema y en la cual hay que concentrar el estudio. (p. 232)

Las hipótesis provisionales en este diagnóstico participativo se refleja a través de las soluciones que los estudiantes de la promoción LXIII de Orientación plasmaron en la matriz piramidal, la cual facilito la redacción de información y dan evidencia de

la actuación y colaboración que ellos (estudiantes de la promoción LXIII de Orientación) aportaran en el abordaje de los planes de acción de la investigación. A continuación se presentaran las hipótesis arrojadas del diagnóstico participación:

- Crear comités organizacionales.
- Diseñar un plan de rifa.
- Realizar votaciones.
- Diseñar un plan de venta
- Gestionar taller.
- La participación de profesores en las reuniones grupales para ser mediadores en resoluciones de conflictos.
- La propuesta de una planificación que enmarque la preparación de actividades para el acto de grado de los estudiantes de la faculta de educación proporcionado por el decanato.

3.4.1.5 Etapa 5: Recolección de la información necesaria.

Según Martínez (1999):

La información que sea necesaria o conveniente en cada caso la determina el tipo de problema que se está investigando y la clase de hipótesis que guían el estudio en este momento. Un problema social, uno gremial, uno laborar, uno de salud, uno educativo requieren información que lleguen al corazón del mismo y para cada uno puede resultar más exitosa una técnica que otra.

En esta fase conjuntamente con la investigación se recopilo la información por medio de una matriz piramidal que está estructurada con un formato de preguntas abiertas en forma piramidal, el cual tiene como objetivo conocer las problemáticas, causas y posibles soluciones que manifiestan los estudiantes de la promoción LXIII de Educación mención Orientación ante el desarrollo del proceso de graduación.

La recolección de información se logró en tres momentos:

1er momento; se llevó a cabo el 06/02/2014 en la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencia de la Educación.

2do momento; se efectuó el 22/03/2014 Centro Comercial Omnicentro.

3er momento; se realizó el 22/04/2014 en la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencia de la Educación.

Luego, a través de la categorización y triangulación pertinente, la cual nos proporcionara las necesidades más resaltantes que se tienen que abordar para la atención de dicho problema.

3.4.2 Planificación de la acción:

3.4.2.1 Etapa 6: Estructuración teórica de la información:

Esta fase Martínez (1999) señala: la información recogida hasta aquí no puede limitarse a quedar en un nivel descriptivo; de ser categorizada, integrada y estructurada. Pero hay que tener presente lo que ya decía Poincaré: “los hechos no hablan por sí mismo, hay que hacerlos hablar”. (p.233)

Esta etapa consistió en extraer de la matriz o formato de preguntas abiertas en forma piramidal las informaciones o categorías recolectadas por los estudiantes en cuanto al poco trabajo en equipo que se refleja en los integrantes de la promoción LXIII de Educación mención Orientación de la Universidad de Carabobo. Luego se dividió las categorías en tres dimensiones que son Problemas, causas y posibles soluciones, seguidamente se procedió a la triangulación para obtener las categorías generales y de allí formar la lista de necesidades para introducirla en la Matriz DOFA que contiene los siguientes tópicos:

- * Debilidades
- * Oportunidades.
- * Fortalezas.
- * Amenazas.

Una vez distribuida la lista de necesidades en estos tópicos, se procederá a entrelazar los tópicos para que emerjan diversos tipos de estrategias de abordajes, de las cuales se escogerán las que soluciones la problemática de falta de organización y poco trabajo en equipo que se observa y se vive en los estudiantes de la promoción LXIII de Educación mención Orientación de la Universidad de Carabobo.

Las estrategias de abordaje son las siguientes:

- Crear comités organizacionales.
- Diseñar un plan de rifa.
- Realizar votaciones.
- Diseñar un plan de venta
- Gestionar taller.

Estas estrategias que permiten solucionar dicho problema mencionado anteriormente, son los que recibirán el nombre de planes de acción y se procederá a su planificación y ejecución.

3.4.3 La Ejecución de la acción:

3.4.3.1 Etapa 7: Diseño e implementación de un plan de acción:

Se Iniciara con la Actuación para poner el plan en práctica y la observación de sus efectos en el contexto en que tiene lugar.

Es importante la Participación de todos los actores involucrados para llevar a cabo las actividades diseñadas y la adquisición de un carácter de social, por el logro de la mejora las metas en común y puedan trabajar en equipo.

Según Martínez (2002) Un buen plan de acción constituye la parte más "activa" de la Investigación Acción, y debe señalar una secuencia lógica de pasos, cuándo va a ser implementado, cómo y por quién, los objetivos finales que se desea lograr, los medios alternos y recursos que se necesitarán, las posibles dificultades que se pueden interponer en el camino y cómo se superarán, los factores facilitadores o inhibidores de los procesos y la evaluación que se utilizará para apreciar el nivel del logro programado.

3.4.3.2 Etapa 8: Evaluación de la acción ejecutada:

Esta fase tiene como principio básico responder a la pregunta: ¿los resultados del plan de acción una vez ejecutados, solucionaron el problema o no? una buena evaluación tendrá como referencia principal los objetivos prefijados en el plan de acción. Y su clave evaluativa estribara en fijarse los cambios logrados como resultados de la acción.

3.4.3.3 Etapa 2-8: Repetición espiral del ciclo:

Disponiendo de los elementos logrados en los pasos anteriores se hace posible un nuevo diagnóstico del problema y de la situación completa de como se ve ahora, pues la realidad se revela con toda claridad cuando tratamos de cambiarla (Rahman).

La investigación se llevó a cabo hasta la etapa número 7, ya que el tiempo jugo el papel fundamental como de inhibidor del proceso evitando que se llevara a cabo la evaluación de la acción etapa 8 y la repetición espiral del ciclo etapa 2-8 debido a la premura y el poco tiempo disponible para desarrollar estas etapas a cabalidad.

3.5 Sujetos Participantes

La investigación se inició desde el momento que comenzó el contacto con los sujetos a investigar, para plantearles su participación en la misma y el nivel de compromiso adquirido.

En este caso, los sujetos participantes estuvieron constituidos por los estudiantes del noveno semestre de Educación mención Orientación de la Universidad de Carabobo que se interesaron en la participación del diagnóstico prestando su mayor colaboración en la aplicación del mismo; dicha universidad se encuentra ubicada en el municipio Naguanagua del estado Carabobo.

3.6 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Información

- Observación participante.
 - Diagnostico participativo.
 - Registros de actas de reunión
- Registro Fotográficos
- Matriz DOFA.

3.7 Observación participante

Entre las técnicas usadas para obtener los datos necesarios, puedo señalar en primer lugar, la observación participante, ya que a través de esta se pudo percibir y comprender las necesidades y carencias de los estudiantes del noveno semestre de Educación mención Orientación de la Universidad de Carabobo, objeto de estudio de esta investigación, así como también su expresión en las actitudes que manifestaron.

Con esta técnica, se logra una integración propicia para que el investigador se convierta en uno más del grupo, situación que permitió la inserción al mismo Martínez (1991), expresa: “El investigador vive lo más que pueda con las personas o grupo que desea investigar, compartiendo sus usos, costumbres, estilo y modalidad de vida” p. (34).

Instrumento de la observación participante es el registro de recolección de datos que se plasmó en una hoja carta con un formato de pirámide que tiene como objeto conocer las problemáticas, causas y posibles soluciones que manifiestan los estudiantes del noveno semestre de Educación mención Orientación ante el desarrollo del proceso de graduación.

Instrumento de registro de actas de las actividades, es un instrumento para registrar todas reuniones y encuentros donde se toman decisiones planteadas por los participantes, discutidas y aprobadas por ellos, donde se deja por sentado la fidelidad de esas decisiones a través de firmas que sustentan las mismas.

Instrumento de registros fotográficos, se realiza a través de una cámara fotográfica que permita captar los episodios en tiempo real, permitiendo obtener un registro y respaldo de los hechos.

3.8 Técnica de la matriz DOFA

Es una matriz más idónea para sintetizar toda la información recogida en el Diagnóstico Participativo para crear planes de acción. Según Espinoza Vergara (1997) “La matriz DOFA es una estructura que nos permite la visión general de una gama de necesidades que se puede Observar o percibir de un fenómeno a estudiar”

Dicho modelo plantea la clasificación de las necesidades en cuatro dimensiones que se diferencia una de otras por su enfoque frente al problema y estas son:

3.8.1 Las fortalezas: Corresponde a las ventajas institucionales que posee en su estructura organizacional y los diferentes beneficios económicos, sociales e individuales que emana de manera interna.

3.8.2 Las Oportunidades: Se refiere a las ventajas empresariales, estatales, nacionales, internacionales e institucionales que se presentan de manera externa para los beneficios de las institución estudiada.

3.8.3 Las Debilidades: Se entiende como las carencias de los recursos que ayudan al desarrollo de cualquier institución, es decir son los elementos internos que actúan en contra de las funciones de cualquier organismo.

3.8.4 Las Amenazas: Son los factores externos que pueden ocasionar desequilibrio en el desarrollo institucional de cualquier organismo. Los cuales no se pueden manipular ni controlar de manera directa por los integrantes de una institución.

La correlación entre estas dimensiones da paso al surgimiento de estrategias que tienen como finalidad abordar los problemas que emana el fenómeno estudiado y de esta manera solucionar algunos aspectos de su proceso funcional y dinámico.

3.9 Confiabilidad

En una investigación se hace necesaria una buena confiabilidad y para Martínez (1996) “es aquella que es estable, segura, congruente, igual a sí misma en diferentes tiempos y previsible para el futuro” (p. 109). Para elevar la credibilidad de una investigación según el autor antes señalado ésta “debe estar orientada hacia la concordancia interpretativa entre os diferentes observadores o jueces del mismo fenómeno” (p. 1009).

La confiabilidad de una investigación puede ser interna o externa. Para lograr un buen nivel de confiabilidad Goetz y LeCompte (citado por Sandín, 2003) aconseja las siguientes estrategias:

3.9.1 Confiabilidad externa

- a) Precisar el nivel de participación y la posición asumida por el investigador en el grupo estudiado.
- b) Identificar claramente a los informantes. Estos pueden representar grupos definidos y dar información parcial o prejuiciada.
- c) Describir detalladamente el contexto en que se recaban los datos: contexto físico, social e interpersonal.
- d) Identificar los supuestos y meta teorías que subyacen en la elección de la terminología y los métodos de análisis para que sea posible una cierta réplica de la investigación.
- e) Precisar los métodos de recolección de la información y de su análisis, de tal manera que otros investigadores puedan servirse del informe original como de un manual de operación para repetir el estudio.

3.9.2 Confiabilidad interna

- a) Usar categorías descriptivas de bajo nivel de inferencia, es decir, lo más concretas y precisas posible; que los datos sean primarios y frescos, y no manipulados.
- b) El mejor aval para la confiabilidad interna es el trabajo en equipo, pues garantiza un mejor equilibrio de observaciones, análisis e interpretaciones.
- c) Pedir la colaboración de los sujetos informantes para confirmar la objetividad de las notas o apuntes de campo.
- d) Utilizar todos los medios para conservar en vivo la realidad presenciada.

3.10 Validez

Se habla de validez cuando la investigación se enfoca en la realidad que se busca conocer, para Álvarez y Jugerson (2003) la validez debería enfocarse hacia lo “más descriptivo (...), hablar de la necesidad de autenticidad, más que validez (...), que las personas logren expresar realmente su sentir” (p.32).

Otra exposición sobre validez es la expresada por Saidín (2003) quien dice “una investigación no valida no es verdadera”, “en el amplio ámbito de la investigación cualitativa, el significado tradicional del concepto validez ha sido reformulado, (...), en términos de construcción social (...) del conocimiento” (p.187).

Maxuel (citado por Saidín 2003) presenta cinco (5) tipos de validez:

1. Descriptiva: “hace referencia a la precisión con que los hechos son recogidos” (p.187), sin distorsión del investigador.
2. Interpretativa: se refiere al significado que tienen para las personas, los objetos, acontecimientos, conductas desde la comprensión del investigador desde la descripción de estos.
3. Teórica: se enfoca en el aporte o las construcciones teóricas del investigador durante el estudio desde la explicación. (p.188).

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Procesos de Surgimiento de Categorías, el cual tiene como objeto conocer las problemáticas, causas y posibles soluciones que manifiestan los estudiantes del décimo semestre de Educación mención Orientación ante el desarrollo del proceso de graduación. Formato de preguntas abiertas en forma piramidal.

Análisis de las situaciones en el proceso de graduación que se Generaron en el Diagnóstico Participativo.

Representación de la matriz utilizada para realizar diagnostico participativo.

Instrucciones:

Estimado estudiante, ante todo reciba un cordial saludo. El instrumento que se le presenta a continuación llamado matriz piramidal, tiene como objetivo conocer la problemática que presentan los estudiantes del 10mo semestre de la mención Orientación de la Universidad de Carabobo en cuanto se refiere al desarrollo y organización de los eventos próximos al acto de grado, de igual forma reconocer sus causas y posibles alternativas de solución para abordar tal problemática.

De ante mano agradecemos tu colaboración.

Para desarrollar el siguiente instrumento lea detenidamente las siguientes instrucciones:

✓

Utilizar lápiz grafito.

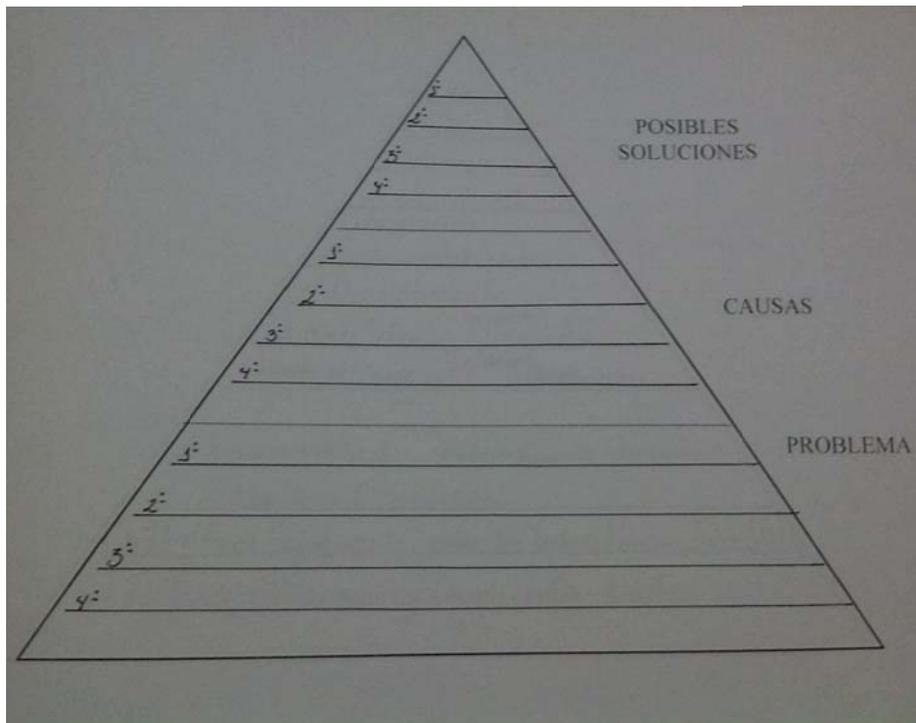
✓

Responder de forma

legible.

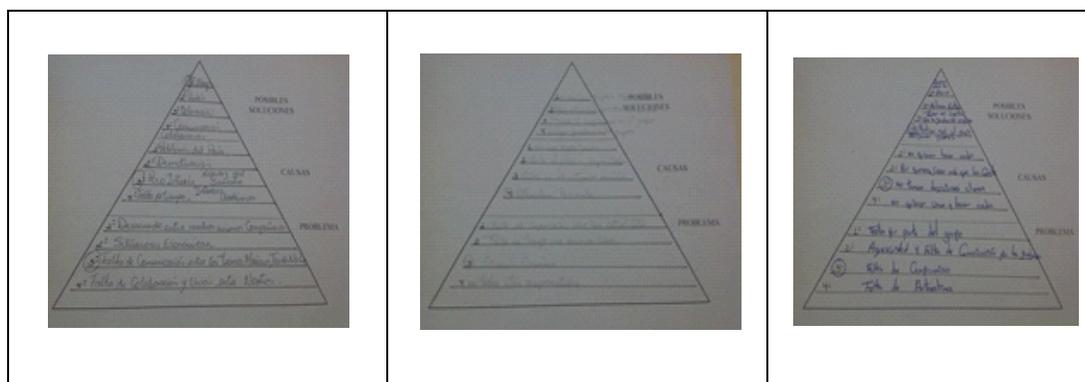
- ✓ No existe tiempo para responder
- ✓ En caso de tener alguna duda preguntar al facilitador.

-Diseño de la matriz Piramidal utilizada en el Diagnostico Participativo:



Fotos y categorización de la matriz en forma piramidal realizada por los estudiantes:

Matriz Piramidal Nº 01	Matriz Piramidal Nº 02	Matriz Piramidal Nº 03
---------------------------	---------------------------	---------------------------



A continuación se presenta la división de las categorías proporcionada por la matriz Piramidal (Diagnóstico Participativo) realizado y categorizado por los coinvestigadores, los cuales serán presentados a través de las siguientes dimensiones:

- ✓ Primera dimensión Problema.
- ✓ Segunda dimensión Causa.
- ✓ Tercera dimensión Soluciones.

Triangulación de Categorización extraídas en la matriz Piramidal en la dimensión “Problemas”

Matriz Piramidal 1	Matriz Piramidal 2	Matriz Piramidal 3	Matriz Piramidal 4	Matriz Piramidal 5	Matriz Piramidal 6	Matriz Piramidal 7
<p>Hay diferentes informaciones y las interrogantes no se responden, aparte el proceso ha sido lento.</p>	<p>Poca información a la hora de ofrecerla, muy distinta, unos dicen una cosa y otros otra.</p>	<p>Falta de motivación por muchos compañeros.</p>	<p>Objetivos claros y sobre todo necesarios.</p>	<p>Falta de apoyo grupal.</p>	<p>Falta de motivación de varios estudiantes.</p>	<p>Desintegración del grupo.</p>
Matriz Piramidal 8	Matriz Piramidal 9	Matriz Piramidal 10	Matriz Piramidal 11	Matriz Piramidal 12	Matriz Piramidal 13	Matriz Piramidal 14

Falta de trabajo en	Falta de compromiso.	Falta de comunicación	Indiferencias frente a la	La información no llega a todo	Poca integración.	Falta de comunicación
Matriz Piramidal	Matriz Piramidal	Matriz Piramidal	Matriz Piramidal	Matriz Piramidal	Matriz Piramidal	Matriz Piramidal
15	16	17	18	19	20	21
Falta de comunicación entre los diferentes	Falta de dinero.	Falta de comunicación entre los turnos,	Indecisión para hacer algunas actividades.	Situación económica.	Poca participación.	Madre soltera, tengo que trabajar.

grupos de todos los turnos.

mañana, tarde y noche.

Matriz Piramidal 22	Matriz Piramidal 23	Matriz Piramidal 24	Matriz Piramidal 25	Matriz Piramidal 26	Matriz Piramidal 27	Matriz Piramidal 28
Apatía, irresponsabilidad y frescura de las personas con respecto a la relación con la promoción, ya sea por el tiempo o porque tiene otras actividades.	No llegan a nada con toda la información de la promo.	Indecisión del logo para las camisas.	Problemas económicos.	Muchas responsabilidades en los últimos semestres de la carrera, no da tiempo de hacer otras actividades.	No tenemos recursos económicos para las camisas.	Ausencia de una comunicación efectiva entre los turnos existentes promoción 2014.

Resultado Categorización extraídas en la matriz Piramidal en la dimensión “Problemas”

- 1 Falta de comunicación grupal.
- 2 Falta de motivación por parte del grupo de los graduando.
- 3 Falta de trabajo en equipo.
- 4 Problemas económicos para invertir en las actividades previas de la graduación.
- 5 Falta de compromiso por parte de los estudiantes con relación a la graduación.



Triangulación de Categorización extraídas en la matriz Piramidal en la dimensión “Causas”

Matriz Piramidal 1	Matriz Piramidal 2	Matriz Piramidal 3	Matriz Piramidal 4	Matriz Piramidal 5	Matriz Piramidal 6	Matriz Piramidal 7
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Se tardan mucho en informar. Mala comunicación. Baja asistencias a reuniones, otros deciden por los que no asisten y luego se quejan. Solo se comunican por ciertos medios (quien no tiene pin o whatsapp). Falta de tiempo. Poca comunicación. Conflictos grupales.

Matriz Piramidal 8	Matriz Piramidal 9	Matriz Piramidal 10	Matriz Piramidal 11	Matriz Piramidal 12	Matriz Piramidal 13	Matriz Piramidal 14
-----------------------	-----------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

Poca asertividad. No toman decisiones claras. Falta de comunicación y acuerdos. Redes de información interrumpidas. No hay entusiasmo por parte de los alumnos. Hay Despreocupación y poco interés en participar sus ideas. Desintegración grupal.

Matriz Piramidal 15	Matriz Piramidal 16	Matriz Piramidal 17	Matriz Piramidal 18	Matriz Piramidal 19	Matriz Piramidal 20	Matriz Piramidal 21
Falta de objetivos claros.	Poco interés, rapidez del semestre.	Ponerse de acuerdo para tomar decisiones.	No tengo tiempo.	Desmotivación.	Desanimo por parte de los estudiantes.	Dos logos y no hay decisión por uno.

Matriz Piramidal 22	Matriz Piramidal 23	Matriz Piramidal 24	Matriz Piramidal 25	Matriz Piramidal 26	Matriz Piramidal 27	Matriz Piramidal 28
Atraso.	Interés personales diferentes.	No hay propuestas.	Poco interés y dejadez hacia las labores que se realizan en pro de la promoción.	No se ponen de acuerdo todos los grupos.	Apatía.	Situaciones personales.

Resultado Categorización extraída en la matriz Piramidal en la dimensión “Causas”

- 1 Desintegración grupal.
- 2 Falta de comunicación y acuerdos entre los graduandos.
- 3 Desmotivación grupal.
- 4 Poca asertividad por parte de los graduando a la hora de integrarse.
- 5 Interés personales diferentes.



Triangulación de Categorización extraídas en la matriz Piramidal en la dimensión “Soluciones”

Matriz Piramidal 1	Matriz Piramidal 2	Matriz Piramidal 3	Matriz Piramidal 4	Matriz Piramidal 5	Matriz Piramidal 6	Matriz Piramidal 7
Comunicación.	Comunicación.	Apoyo grupal.	Prioridades, ser objetivos (necesidades).	Unificar voces.	Fomentar los lazos de unión entre los turnos.	Reforzar la comunicación.
Matriz Piramidal 8	Matriz Piramidal 9	Matriz Piramidal 10	Matriz Piramidal 11	Matriz Piramidal 12	Matriz Piramidal 13	Matriz Piramidal 14
Crear grupos organizados que impartan la información, incluyendo todos los turnos.	Motivar más al grupo realizando talleres.	Reunión.	Conversar con personas de influencia en el grupo.	Crear redes de comunicaciones.	Crear redes de información que se encarguen de distribuir la información a cada grupo que no estemos en las mismas secciones.	Tomar en cuenta las diversas opiniones.

Matriz Piramidal 15	Matriz Piramidal 16	Matriz Piramidal 17	Matriz Piramidal 18	Matriz Piramidal 19	Matriz Piramidal 20	Matriz Piramidal 21
------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

Crear grupos de organización.
 Rifas.
 Promover la participación a largo plazo.
 Tomar decisiones puntuales para hacer actividades.
 Talleres de involucramiento.
 Comprensión de las situaciones.
 Promover una comunicación más efectiva para así hacer comisiones para las diferentes propuestas y llevarlas a cabo.

Matriz Piramidal 22	Matriz Piramidal 23	Matriz Piramidal 24	Matriz Piramidal 25	Matriz Piramidal 26	Matriz Piramidal 27	Matriz Piramidal 28
------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

Burrera.
 Decidir un logo hasta una fecha tope, para comenzar a hacer las camisas.
 Crear grupos que organicen las actividades.
 Hacer eventos para recaudar fondos.
 Crear encuentros en donde se crear un clima de motivación para reflexionar sobre la importancia de una graduación universitaria.
 Hacer actividades para integrar a todos.
 Hacer actividades para recolectar dinero.

Resultado Categorización extraída en la matriz Piramidal en la dimensión “Soluciones”

- 1 Reforzar la comunicación entre el grupo.
- 2 Hacer eventos para recaudar fondos.
- 3 Fomentar los lazos de unión entre los turnos.
- 4 Crear encuentros en donde se crear un clima de motivación para reflexionar sobre la importancia de una graduación universitaria.



Estructura Teórica de la Información Recolectada con el Diagnóstico Participativo a través de la matriz piramidal con las dimensiones Problema, Causa y Soluciones.

Triangulación de Categorización por dimensiones

Resultado de la triangulación de categoría en la dimensión Problemas	Resultado de la triangulación de categoría en la dimensión Causas	Resultado de la triangulación de categoría en la dimensión Soluciones	Resultados de CATEGORIAS GENERALES del diagnostico
<p>-Falta de motivación por parte del grupo de los graduando.</p> <p>-Falta de comunicación grupal.</p> <p>- Falta de trabajo en equipo.</p> <p>- Falta de compromiso por parte de los estudiantes con</p>	<p>-Falta de comunicación y acuerdos entre los graduandos</p> <p>-Poca asertividad por parte de los graduando a la hora de integrarse.</p> <p>-Desintegración grupal.</p> <p>-Desmotivación grupal.</p> <p>-Interés personales diferentes.</p>	<p>-Reforzar la comunicación entre el grupo.</p> <p>-Fomentar los lazos de unión entre los turnos.</p> <p>-Crear encuentros en donde se crear un clima de motivación para reflexionar sobre la importancia de una graduación universitaria.</p> <p>-Hacer eventos para recaudar fondos.</p>	<p>-Falta de motivación por parte del grupo de los graduando.</p> <p>-Crear encuentros en donde se crear un clima de motivación para reflexionar sobre la importancia de una graduación universitaria.</p> <p>-Falta de comunicación y acuerdos entre los graduandos.</p> <p>-Reforzar la comunicación entre el grupo.</p> <p>-Poca asertividad por parte de los graduando a la hora de integrarse.</p>

<p>relación a la graduación.</p> <p>- Problemas económicos para invertir en las actividades previas de la graduación.</p>			<p>- Falta de trabajo en equipo.</p> <p>-Fomentar los lazos de unión entre los turnos.</p> <p>- Falta de compromiso por parte de los estudiantes con relación a la graduación.</p> <p>-Interés personales diferentes.</p> <p>- Problemas económicos para invertir en las actividades previas de la graduación.</p> <p>-Hacer eventos para recaudar fondos.</p>
---	--	--	--

Agrupación de las categorías Generales extraídas en el diagnóstico en lista de necesidades para utilizar la matriz DOFA.

CATEGORIAS GENERALES DEL DIAGNOSTICO	LISTA DE NECESIDADES PARA SER VACIADA EN LA MATRIZ DOFA.
Falta de motivación por parte del grupo de los graduando.	-Ausencia de interés de los estudiantes del décimo semestres de educación en orientación por actividades estudiantiles que fortalezcan la iniciativa de la graduación.
Crear encuentros en donde surja un clima de motivación para reflexionar sobre la importancia de una graduación universitaria.	-Propiciar un clima de reflexión sobre la importancia de la graduación en los estudiantes universitarios del décimo semestre. -Aumentar la motivación de los estudiantes en terminar sus estudios universitarios para lograr su graduación.
-Falta de comunicación y acuerdos entre los graduandos.	- Fomentar el dialogo entre los graduandos para lograr las metas en grupos propuestas.
Reforzar la comunicación entre el grupo.	- la comunicación como medio para solucionar situaciones grupales.
Poca asertividad por parte de los graduando a la hora de integrarse.	- la tolerancia como elemento de integración grupal. -Poco presencia de la asertividad en la relaciones interpersonales entre graduandos.
Falta de trabajo en equipo.	- Falta de trabajo en equipo en los estudiantes del décimo semestre con respecto a las actividades en pro de la graduación.
Fomentar los lazos de unión entre los turnos.	-Poca presencia de integración grupal en los estudiantes del décimo semestre entre los tres turnos de estudio (mañana, tarde, noche)

Falta de compromiso por parte de los estudiantes con relación a la graduación.	- Falta de compromiso social por parte de los estudiantes que reflejan poca importancia en la participación de actividades previas a la graduación.
Interés personales diferentes.	-Metas e intereses personales distintos entre los graduandos por sus proyectos de vidas.
Problemas económicos para invertir en las actividades previas de la graduación.	-Problemas económicos del país que propician el desinterés de invertir en las actividades previas de la graduación.
Hacer eventos para recaudar fondos.	-Presencia de actividades estudiantiles que proporcionen la recaudación de fuente económica para costear en forma grupal las actividades previas de la graduación.

Elaboración de la matriz DOFA:

	<p>-La comunicación como medio para solucionar situaciones grupales.</p> <p>- La tolerancia como elemento de integración grupal.</p>	<p>-Propiciar un clima de reflexión sobre la importancia de la graduación en los estudiantes universitarios del décimo semestre.</p> <p>-Poca presencia de integración grupal en los estudiantes del décimo semestre entre los tres turnos de estudio (mañana, tarde, noche)</p> <p>- Falta de compromiso social por parte de los estudiantes que reflejan poca importancia en la participación de actividades previas a la graduación.</p> <p>-Metas e intereses personales distintos entre los graduandos por sus proyectos de vidas.</p> <p>-Problemas económicos del país que propician el desinterés de invertir en las actividades previas de la graduación.</p>
Debilidades	DO (Estrategias)	DA (Estrategias)
<p>-Ausencia de interés de los estudiantes del décimo semestres de educación en orientación por actividades estudiantiles que fortalezcan la iniciativa de la graduación.</p> <p>-Aumentar la motivación de los estudiantes en terminar sus estudios universitarios para lograr su graduación.</p> <p>- Fomentar el dialogo entre los graduandos para lograr las metas en grupos propuestas.</p>	<p>-Crear comités organizacionales para el diseño y ejecución de actividades previas de la graduación.</p>	<p>- Realizar votaciones.</p> <p>- Gestión de taller.</p> <p>-La participación de profesores en las reuniones grupales para ser mediadores en resoluciones de conflictos.</p> <p>-la propuesta de una planificación que enmarque la preparación de actividades para el acto de grados de los estudiantes de la facultad de educación proporcionado por el decanato.</p>

<p>-Poco presencia de la asertividad en la relaciones interpersonales entre graduandos.</p> <p>- Falta de trabajo en equipo en los estudiantes del décimo semestre con respecto a las actividades en pro de la graduación.</p>		
Fortaleza	FO (Estrategias)	FA (Estrategias)
<p>-Presencia de actividades estudiantiles que proporcionen la recaudación de fuente económica para costear en forma grupal las actividades previas de la graduación.</p>	<p>-Diseñar un plan de venta.</p>	<p>Diseñar un plan de rifa.</p>

Se seleccionaron las estrategias inherentes al campo de la orientación, lo que sirvió de guía para orientar los planes de acción.

Entre las estrategias escogidas tenemos:

ESTRATEGIAS CREADAS EN LA MATRIZ DOFA.	PLAN DE ACCIÓN
Crear comités organizacionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear comités organizacionales. 2. Diseñar un plan de rifa. 3. Realizar votaciones. 4. Diseñar un plan de venta. 5. Gestión de taller.
Diseñar un plan de rifa.	
Realizar votaciones.	
Diseñar un plan de venta.	
Gestión de taller.	
La participación de profesores en las reuniones grupales para ser mediadores en resoluciones de conflictos.	
La propuesta de una planificación que enmarque la preparación de actividades para el acto de grados de los estudiantes de la facultad de educación proporcionado por el decanato.	

CAPITULO V

GRANDES METAS ALCANZADAS.

Las experiencias y resultados durante la investigación son presentados a través de premisas que evidencian los obstáculos superados:

5.1 Sociedad: sin grupos, ¿puede haber sociedad?

Muchos han sido los autores que han desarrollado conceptos sobre los diferentes grupos que integramos a lo largo de nuestra vida, sin embargo existe un grupo que predomina en todos los aspectos e influye notablemente en nuestro desarrollo. Nos dicen que “la familia es la base de la sociedad”, ¿puede existir sociedad sin familia?, sería imposible pues esta es la célula que conforma todo en cuanto es y condiciona la misma, pues los individuos que se forman en determinado contexto familiar influyen en lo que será la sociedad o comunidad a su alrededor. Si existen fallas en la familia estas se reflejarán en la sociedad.

Ahora bien, siguiendo así este análisis podemos inferir que la familia actúa como orientador y guía en el proceso de construcción de valores, características, el significado e importancia que posee el real trabajo en equipo; sin embargo existen carencias que se observan en el desarrollo de actividades ya que no existe un conocimiento amplio de cómo debería ser las organizaciones grupales, lo que nos lleva a preguntarnos ¿es posible encaminar a la sociedad a la concientización y emancipación desde la orientación grupal con estrategias y herramientas grupales como las que muestra la investigación?

Es importante que se tome en cuenta que la sociedad como grupo macro, está conformada por innumerables grupos que ejercen una función específica, la familia es uno de ellos y pues desde la niñez que se debe comenzar a educar para desarrollarnos como personas que conforman grupos y lo importante de trabajar en equipo para lograr las metas requeridas en los diferentes campos donde se desenvuelven desde el escenario laboral, personal, familiar y social; como médicos, empresarios, artistas, padres y madres de familia, amas de casa, obreros, es por ello que este tema intenta dar respuesta a la construcción grupal ya que a través del método de investigación acción se puede lograr una nueva forma de hacer orientación grupal generando un conocimiento liberador que parta del propio conocimiento popular, que se explique, crezca y se estructure mediante el proceso de la investigación llevado por el mismo grupo y que los investigadores

simplemente faciliten el proceso aportando herramientas metodológicas; partiendo de la idea que cada uno de los integrantes de los grupos en sus funciones de líderes tienen la responsabilidad de fomentar en el otro, el amor por lo que hacen, lo que son, y lo que poseen, y el deseo de superación ante cualquier situación que se presente. Permitiéndose así mismo, propiciar día a día en la sociedad el rescate del trabajo colectivo como beneficio individual dejando un legado a sus sucesores quienes se formaran en ese estilo de vida.

5.2 Grupo: miedo al compromiso.

El miedo es una emoción al que todos estamos expuestos, generalmente el miedo surge por nuestras inseguridades cuando salimos de nuestra zona de confort, formando parte de la desestabilización de nuestra seguridad, el cual nos hace formularnos de manera inmediata preguntas como ¿seré capaz? ¿Cómo lo hare? ¿Y si no me sale bien? ¿Y si me equivoco? ¿Y si no puedo hacerlo? , generando así desconfianza y colocando en duda nuestras capacidades y fortalezas, muchos de los integrantes de la promoción LXIII de Orientación pudieron experimentar esta emoción cuando se vieron expuestos a una realidad que perpetua en la sociedad donde todo está en proceso y evolución constantemente y se hace complicado realizar una planificación adaptada a cada cosa que suceda, algunos grupos, organizaciones o personas aciertan y otras no, ya que la incertidumbre de los resultados a futuro acechan las metas propuestas.

Así también se puede observar que el miedo puede llegar a estar condicionado por factores como: la ausencia de confianza entre los integrantes del equipo, temor al conflicto, siendo estas dos razones con gran peso ya que hace sentir a los integrantes de los mismos inseguros ¿has pensado cuantas veces te has sentido amenazado por tu propio equipo? ¿Cuántas veces has tenido miedo de opinar por temor a equivocarte y ser juzgado? Eso sin mencionar que también se puede evidenciar rasgos de envidia por parte de las personas que en su momento no tomaron la iniciativa, falta de compromiso, evasión de las responsabilidades y así un sin fin de obstáculos que se presentan a la hora de desarrollar y apoyar investigaciones de este tipo, donde es el propio grupo en estudio quien debe estar

convencido que para lograr grandes cambios es necesario que estén lo suficientemente comprometido para lograr así todos los objetivos planteados.

Estos factores deben ser manejados con mucho cuidado por el investigador ya que es el quien tiene la responsabilidad y la ardua tarea de concientizar a el equipo sobre las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades que poseen para así proponer una serie de estrategias que les permitirán obtener la cohesión necesaria para caminar hacia un mismo norte.

Cuando se da al grupo todo el apoyo y se genera la seguridad necesaria el resultado es que los integrantes del equipo comienzan a comprender que las debilidades y amenazas que poseen no serán usadas en su contra, sino al contrario serán las bases para solidificar una relación de objetivos claros en pro de la creación de objetivos claros.

Así también se presentaran situaciones donde huir o evadir el problema no será la solución pues el investigador y los coinvestigadores quienes en un juego de pasión y compromiso se entregan con mas ansias luego de haber solventado algún obstáculo. En teoría suena muy agradable pero puede que la realidad que les toque enfrentar no sea aquella donde todos dejen de lado sus intereses individuales y comiencen a dar el todo por el todo por uno objetivo en común, sino más bien una realidad desvinculada totalmente de lo que es el trabajo en equipo así como en un primer momento se pudo evidenciar con los estudiantes de la promoción LXIII de Orientación quienes manifestaban los obstáculos antes descritos; sin embargo luego de un gran trabajo realizado donde se les mostro la importancia de la colaboración de cada uno y de sus compañeros conformaron una armonía de trabajo que permitió obtener logros tanto afectivos como económicos para la promoción.

5.3 Integración: consolidar relaciones.

Es importante conocer a los compañeros, la FaCe oferta tres turnos para estudiar la mención de Orientación, los cuales son mañana, tarde y noche, el estudiante está en la potestad de seleccionar el turno acorde a sus necesidades, casi siempre el estudiante escoge un turno y allí se queda hasta culminar su licenciatura, los turnos tienen una diferencia de horario notoria, por lo tanto casi

no se conocen, ni se relacionan entre sí, hasta los últimos tres semestres 8vo, 9no y 10mo, donde deben participar de asignaturas como los son Practica Profesional I, II, III y Pasantías en Orientación I y II, que restringen los turnos debido a la disponibilidad de horario de las instituciones públicas o privadas, donde son ejercidas las mismas, es así, como los estudiantes deben acoplarse a las necesidades de las instituciones y ejercer sus funciones como practicantes y pasantes de la Universidad de Carabobo, eh allí donde comienzan la relación entre los estudiantes de los tres turno de la FaCE mención Orientación.

No obstante para el últimos semestre los graduandos deben consolidar las relaciones grupales que no se han realizado en los semestres anteriores, para colocarse de acuerdo y organizar actividades como: recolectar dinero, delegar funciones, liderar actividades que le permitan llevar a cabo eventos como: marcha triunfal, ultima clase, misa, elección de padrino, elección de camisa, color y logo que identificara a la promoción, este proceso es sumamente difícil para el grupo, ya que colocarse de acuerdo con todos los graduandos a los cuales no conocen en su mayoría genera conflictos de tipo grupal y hasta personal, propiciando desconfianza, desinterés y poco compromiso por parte del grupo, es por ello que una de las actividades considerada para solventar dicha problemática fue la ejecución del taller motivacional que permitió la integración de los turnos .

Por lo tanto la universidad debe crear un mecanismo que permita que los estudiantes empiecen a planificar estas actividades a partir del sexto o séptimo semestre donde ya están en la capacidad de conformar un grupo empezar a entrelazar ideas, comenzar a designar delegados, voceros, personas con influencia en el grupo, informantes claves que permitan llevar la información a todo el grupo, realizar integraciones para generar rapor, confianza y empatía con lo que les compete y así poder tomar decisiones sin premuras, planificadas y aprobadas por todos los integrantes de la promoción, permitiendo generar una identidad de grupo, una empatía con todo el proceso de la graduación y toma de más decisiones asertiva a través de la experiencia que da el tiempo.

5.4 Tiempo: trabajar contratiempo.

El tiempo de los últimos semestres es muy corto para organizar todos los eventos previos al acto de grado, además de cumplir con las actividades académicas asignadas en el noveno y décimo semestre que requieren dedicación, constancia y tiempo para desarrollarlas y ejecutarlas con éxito, teniendo en cuenta que la mayoría son de carácter práctico, lo cual genera en el estudiante apatía y desinterés en la creación de estrategias y herramientas que le faciliten el proceso y logren vivir la experiencia de organizar y disfrutar los eventos próximos al acto de grado incluyendo el mismo acto en su totalidad.

Sin embargo, la investigación desarrollada muestra que el estudiante de Educación mención Orientación desarrolla habilidades, destrezas y actitudes que perfecciona durante el ejercicio de la praxis educativa-orientadora en el día a día y consolida todo lo aprendido teóricamente durante sus estudios, el cual es aplicado en un plano existente permitiendo así, establecer contacto con la realidad social y brindar herramientas de apoyo necesario para luchar contra la precariedad de los vínculos humanos existentes en la sociedad y así promover el real trabajo en equipo.

Los integrantes de la promoción LXIII de Orientación han sido un vivo ejemplo de que las metas desarrolladas en conjuntos generan grandes cambios sociales en esta oportunidad les tocó enfrentarse a una realidad de promociones de grado totalmente marginada por actitudes que en su momento inhibieron el proceso de cambio y transformación, donde la última clase solo se había vuelto un recuerdo de la última vez que dirías "presente" en la universidad, donde mostrar con orgullo y verdadero reconocimiento un logo de promoción no existía, donde no se daba a exponer un real trabajo en equipo que sería presentado no a sus familia, ni a sus amigos solamente, sino a todo el mundo como licenciado o licenciada en Educación y con más peso un orientador(a), aquel que trabaja perfectamente en equipo y lo demuestra con sus actos.

5.5 Informantes claves: es importante que se deleguen funciones.

Los informantes claves juegan un papel fundamental, ya que no solo han desarrollado habilidades durante la carrera, sino que conocen al grupo, reconocen debilidades y fortalezas de sus miembros, actitudes y destrezas, además tienen un cierto grado de liderazgo en el mismo, es por ello que es de suma importancia identificarlos ya que son los organizadores principales para delegar funciones, cuando se trabaja con grupos grandes es importante que se distribuyan las responsabilidades para así darle más efectividad a los resultados, más responsables, más alcance de las metas propuestas, es decir más lejos se puede llegar.

En resumen la investigación desarrollada demostró cumplir con el seguimiento de los objetivos planteados para la realización de la misma.

5.6 APORTES A LA ORIENTACIÓN.

El estudio de las construcciones grupales en el contexto universitario da testimonio de vida a los lectores, teniendo un gran alcance en la comunidad educativa, así como también se muestra como un amplio ejemplo en la orientación para inspirar cambios en el ejercicio de su función a través de programas dirigidos al fortalecimiento de grupos y consolidación de metas.

Al mismo tiempo realiza una crítica reflexiva a profesores y directivos en cuanto al pensum se refiere, dirigido a la reestructuración de asignaturas que rescaten y fortalezcan el verdadero significado del trabajo en equipo para lograr metas colectivas que generen crecimiento y desarrollo social.

REFERENCIAS.

Estacio, A (2012, enero 24). Programa de Comercio Exterior de la Facultad de Cs de la Administración. Recuperado marzo 5, 2014 de

Vázquez, A (2008) Modernidad líquida y fragilidad humana. Revista observaciones Filosóficas nro. 6.

Monasterios, M (2001 mayo 18). La familia venezolana desde la perspectiva de mujer sola jefa de hogar. Recuperado marzo 8, 2014 de

Ziglar, Z. (Ed). (2011). Modelo teórico para el desarrollo humano (CD ROOM). U.S.A.

Tamayo y Tamayo, Mario. Proceso de la investigación científica. 4ta Edición. México. Limusa: 2004. Pág. 146.

Grand, J (2010). Responsabilidad social empresarial en banca de capital nacional con créditos para vivienda. Tesis publicada de maestría en administración, Universidad Nacional de Colombia, Manizales. Colombia.

Fusco (2009). El orientador como líder en el clima organizacional de los trabajadores de la alcaldía de Valencia. Tesis no publicada. Posgrado FaCE, Universidad de Carabobo, Naguanagua. Venezuela.

Oliveros, O; Vallejo G. (2008) La orientación del siglo XXI y su responsabilidad social. Revista Memorias Académicas vol. 8.

Martínez, C; Mavarez; Rojas L (2008). La responsabilidad social universitaria como estrategia de relación con el entorno social. Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política 15 (3), 81-103.

Rodríguez, A. (2013). Teoría Psicológica Humanista Abraham Jarol Maslow 1954. Recuperado Abril 14, 2014 de biopsicosalud4.webnode.com.ve/psicología/enfoquehumanistaabrahammaslow

Diccionario Definición, referente conceptual (2006), recuperado septiembre 2, 2014, definición.mx

Martínez, M (1996). Comportamiento Humano, nuevos métodos de investigación. México: Trillas 2da edición.

Pinto, B (1987) Investigación Acción. Physis Revista de Saùde Colectiva, Rio de Janeiro, 21 (4): 1191-1205, 2011.

ANEXOS

P L A N I F I C A C I O N O R G A N I Z A C I O N A L					
G E S T I O N D U R A N T E A Ñ O 2 0 1 4					
Proceso de planificación y control de estrategias					
Fecha	Estrategias	Fase	Objetivo	Actividad Precisa	
05/05/2014	Crear comités organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> > Organización > Planificación 	Fomentar la participación de los estudiantes de la promoción LXIII de Orientación a través de la creación de comités organizados para el desarrollo de las actividades propuestas por el grupo en el diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> > Comité de finanzas. > Comité de organización > Comité de publicidad. > Comité informático. 	
08/05/2014	Diseñar un plan de venta.	<ul style="list-style-type: none"> > Planificación > Ejecución > Reflexión 	Diseñar un plan de año, destinado a la recaudación de fondos para el financiamiento de las actividades a ejecutar por promoción LXIII de Orientación.	<ul style="list-style-type: none"> > Rifa de venta de comida 	
Del 13/05/2014 al 16/05/2014	Realizar votaciones	<ul style="list-style-type: none"> > Planificación > Ejecución 	Ejecutar votaciones que permitan elegir la carrera, el presupuesto con el que se va a trabajar y el padrino de la promoción para lograr tomar una decisión de forma democrática que involucre a los estudiantes de los distintos turnos que conforman la promoción LXIII de Orientación.	<ul style="list-style-type: none"> > Votaciones de logo. > Color y modelo de camisa de la promoción LXIII e n Orientación 	
Del 01/07/2014 al 03/07/2014.					

Proceso de planificación y control de estrategias				
Fecha	Estrategias	Fase	Objetivo	Actividad Precisa
15/05/2014	Diseñar un plan de ventas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reflexión ➤ Planificación ➤ Ejecución 	Diseñar un plan de venta de brazaletes destinado a la recaudación de fondos para el financiamiento de las actividades a ejecutar por promoción LXIII de Orientación.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ventas de brazaletes (Barrera UOEst)
03/05/2014 y 05/06/2014	Gestión de taller	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación ➤ Ejecución 	Fomentar la motivación al logro de los estudiantes de la promoción LXIII de Orientación a través de un encuentro vivencial para el desarrollo personal y grupal.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuentro "Decide lograr lo que sueñas"

Lugar C.C Omnicentro.

Fecha: 05/05/2014

Objetivo de la actividad: fomentar la participación de los estudiantes de la promoción LXIII de Orientación a través de la creación de comités organizados para el desarrollo de las actividades propuestas por el grupo en el diagnóstico.

Nombre de los responsables: Lesbia Ramírez, Audra Díaz, Jhon González.

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS:



Lugar: Universidad de Carabobo

Fecha: 08/05/2014

Nombre de la actividad: Diseñar un plan de rifa

Objetivo de la actividad: Diseñar un plan de rifa, destinado a la recaudación de fondos para el financiamiento de las actividades a ejecutar por promoción LXIII de Orientación.

Nombre de los responsables: Audra Díaz y Jhon González

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS:



Lugar: Universidad de Carabobo.

Fecha: 15/05/2014

Nombre de la actividad: venta de brazaletes (burrera UCfest).

Objetivo de la actividad: Diseñar un plan de venta de brazaletes destinado a la recaudación de fondos para el financiamiento de las actividades a ejecutar por promoción LXIII de Orientación.

Nombre de los responsables: Graduando de la promoción LXIII de Orientación.

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS:



Lugar: Universidad de Carabobo.

Fecha: 03/05/2014 y 05/06/2014

Nombre de la actividad: Encuentro “Decide lograr lo que sueñas”.

Objetivo de la actividad: Fomentar la motivación al logro de los estudiantes de la promoción LXIII de Orientación a través de un encuentro vivencial para el desarrollo personal y grupal.

Nombre de los responsables: Josselin Sánchez y Jeliana Marín.

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS:

