

**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA LA
OPTIMIZACION DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA FUNDACION
ASILO SAN MARTÍN DE PORRES**



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



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA LA OPTIMIZACIÓN
DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
FUNDACION
ASILO SAN MARTÍN DE PORRES**

Autor: Nilda Roman
Tutor: Esp. Almin Ramírez

Bárbula, Junio 2014



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



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA LA OPTIMIZACIÓN
DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
FUNDACION
ASILO SAN MARTÍN DE PORRES**

**Trabajo de Especialización presentado antes el área de estudios de postgrado de
la universidad de Carabobo para optar al título de especialista en:
Dinámica de Grupo**

Autor: Nilda Roman
Tutor: Esp. Almin Ramírez

Bárbula, Junio 2014

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Esp. Almin Ramirez, titular de la cédula de identidad Nº V- 15 529 232, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización ☐ Maestría ☐ titulado “**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA LA OPTIMIZACION DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN ASILO SAN MARTÍN DE PORRES**” presentado por el (la) ciudadano (a) Nilda Roman titular de la cédula de identidad Nº V- 7 060. 972, para optar al título de Especialista en Dinámica de Grupo , hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los 13 días del mes de Junio del año dos mil catorce (14)

Firma

C.I.:

AUTORIZACION DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Esp. Almin Ramirez, titular de la cédula de identidad Nº V- 15 529 232, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización ☐ Maestría ☐ titulado “**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA LA OPTIMIZACION DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN ASILO SAN MARTÍN DE PORRES**” presentado por el (la) ciudadano (a) Nilda Roman titular de la cédula de identidad Nº V- 7 060. 972, para optar al título de Especialista en Dinámica de Grupo , hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los 13 días del mes de Junio del año dos mil catorce (14)

Firma

C.I.:

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO

INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Nilda Román Cédula de identidad: 7 060 972
Tutor (a): Esp. Almin Ramírez Cédula de identidad: 15 529 232
Correo electrónico del participante: nildaroman61@ Hotmail.com
Título Tentativo del trabajo: **“PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN ASILO SAN MARTÍN DE PORRES ”**
Línea de investigación: Desarrollo Organizacional

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
01	23-04	1:00 a 3.00pm	Revisión del Capítulo I	Redacción
02	07-05	1:00 a 3.00pm	Revisión del Capítulo I y II	Redacción Ordenar teorías
03	21-05	1:00 a 3.00pm	Revisión del Capítulo II y III	Arreglos en los análisis
04	18-06	1:00 a 3.00pm	Revisión del Capítulo III y IV	Redacción
05	16-07	1:00 a 3.00pm	Revisión del Capítulo IV	Arreglos de Forma
06	19-07	1:00 a 3.00pm	Revisión del Capítulo V	Arreglos Normas APA
07	21-07	1:00 a 3.00pm	Revisión del Capítulo VI	

Título definitivo: **“PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN ASILO SAN MARTÍN DE PORRES ”**

Comentarios finales acerca de la investigación: _____

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado/ Especialización/ Tesis Doctoral arriba Mencionado (a)

Tutor (a)
C.I.:

Participante
C.I.:

ÍNDICE

Dedicatoria	p.p. xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la investigación.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivo Específicos.....	9
Justificación de la investigación.....	10
CAPITULO II	13
MARCO TEÓRICO	13
Antecedentes.....	13
Bases teóricas.....	15
CAPITULO III	34
MARCO METODOLÓGICO	34
Tipo de investigación.....	34
Diseño de investigación.....	34
Definición de Eventos.....	35
Población y Muestra.....	36
Selección de instrumentos de recolección de datos.....	36
Selección de las técnicas de análisis.....	37
CAPÍTULO IV	38
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	38
Métodos de recolección de la información.....	38

Instrumentos, técnicas y procedimiento para recabar la información.....	38
Criterios para la selección de los informantes.....	40
Criterios para la selección del grupo.....	40
Resultados.....	41
Descripción del grupo foco.....	41
Despliegue Sintético de la Información.....	43
Análisis de la información.....	44
Focalización de las variables objeto de la intervención.....	46
Variable independiente:.....	46
Variable dependiente:.....	46
Variable Intercurrente:.....	46
CAPÍTULO V.....	47
DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.....	47
Presentación del programa.....	47
Justificación del Programa de Intervención.....	51
Objetivos del programa o propuesta.....	52
Contenidos del programa.....	53
Métodos y procedimientos de la aplicación del programa.....	53
Tiempo, etapas y programación de actividades.....	55
Recursos utilizados para la aplicación del programa.....	56
Costos y financiamiento del programa.....	57
Criterios para la evaluación de efectividad.....	58
CAPÍTULO VI.....	64
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
Resumen del proceso de intervención.....	64
Descripción y evaluación de la implementación de la intervención.....	64
Ambiente físico.....	64
Ambiente Psicológico.....	64

Finalidad.....	65
Cumplimiento del programa.....	65
Análisis del trabajo del facilitador.....	70
Fase Planificación.....	70
Fase de Desarrollo.....	70
Fase de Evaluación.....	72
Dificultades encontradas.....	72
Impresión de los participantes.....	73
Análisis de los procesos del grupo.....	75
Efectos de la intervención.....	76
Presentación de los resultados.....	77
A nivel de Pre-test.....	81
A nivel de Post-test.....	83
Análisis por Variable y dimensión.....	85
Análisis y discusión de los resultados.....	86
Conclusiones, alcances y recomendaciones finales.....	87
Bibliografía o Referencias Bibliográficas.....	89
Anexos.....	92

INDICE DE CUADROS

	p.p.
Cuadro N° 01 Cuadro de Operacionalización de Variable.....	33
Cuadro N° 02 Observación en el Grupo.....	44
Cuadro N° 03 Entrevista semi estructurada.....	44
Cuadro N° 04 Visita a un evento.....	45
Cuadro N° 05 Presupuesto de Recursos Humanos en el programa de Intervención.....	57
Cuadro N° 06 Presupuesto de Recursos Materiales en el programa de Intervención.....	58
Cuadro N° 07 al 10 Programa de Intervención.....	60
Cuadro N° 11 al 14 Cumplimiento del Programa.....	66
Cuadro N° 15 Resultados a nivel de Pre – Test.....	81
Cuadro N° 16 Resultados a nivel de Post – Test.....	83
Cuadro N° 17 Resultados a nivel de Pre - Test y Post – Test.....	84

INDICE DE GRAFICOS

	p.p.
Grafico N° 01 Evaluación de la Etapa del Grupo.....	77
Grafico N° 02 Resultado del Cuestionario Pre – test.....	82
Grafico N° 03 Resultado del Cuestionario Post- test.....	83
Grafico N° 04 Resultados de Diferencia entre el Pre -Test y Post – Test.....	84

DEDICATORIA

A Dios sobre todas las cosas, sin el nada puedo, ni hubiese logrado

Cristina, mi mamá, ser Que me dio el ser, crianza y estudios

Andrea, mi única hija, mi negra, mi orgullo
Ellas con paciencia y amor estuvieron para darme apoyo

Mi querida amiga y hermana en Jesús Aura Viloría, colaboradora
Ofreciéndome siempre una palabra edificante, cargada de fe.

A mis Amigos, tutores: Almin Ramírez, y Alvamir Escalona
Quienes me dedicaron su tiempo y conocimientos

A cada uno de mis profesores, que a lo largo de la especialización
Me acompañaron en este proceso de aprendizaje, que fue rico, nutrido,
Y vivencial.

Muchas gracias a todos..... por el logro de esta meta alcanzada
Como Dinamista de Grupo.



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



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA LA OPTIMIZACIÓN
DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
FUNDACION ASILO SAN MARTÍN DE PORRES**

Autora: Nilda Román

Tutor: Esp. Almin Ramírez

Año: 2014

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo implementar un programa de intervención para el incremento de la Cohesión Grupal en los trabajadores de la Fundación San Martín de Porras. Cuyo fin es lograr la conexión en los trabajadores de la Institución geriátrica, manejado desde el enfoque de la terapia de Gestalt de Perls (1975), el cual tiene un efecto terapéutico o de ayuda, con la posibilidad de desarrollar las capacidades de interacción grupal, e individual entre sus miembros, generando un aprendizaje y obtener el éxito, la madurez y promover actitudes positivas hacia el trabajo desempeñado, con el propósito de incrementar la afinidad, cooperativismo, compromiso, comunicación, cumplimiento de normas, unión, satisfacción e integración de cada uno de sus miembros por pertenecer a dicha institución, que presta un servicio geriátrico a personas de edad avanzada y de escasos recursos económicos. Se pretende generar con la aplicabilidad de este programa de intervención una atmosfera laboral agradable y productiva en las tareas, con sentido de pertenencia, interacciones asertivas, minimizando el individualismo y los sub-grupos, que generan división, y una interacción negativa, que está impidiendo el trabajo del equipo de los que laboran en la fundación. La investigación pre-experimental de tipo experimental según Sampieri (2008), la población la constituye 25 personas, con una muestra de 12. Se pudo demostrar los cambios reflejados en los gráficos con información del pre test y post test, al igual que la cantidad y calidad de los productos grupales, con indicadores de cambios de la variable de la cohesión del grupo, antes, durante y después del taller. Los participantes lograron integrar herramientas teórico-prácticas-vivenciales que les permitirán alcanzar los objetivos propuestos. Incremento de las conductas relacionadas con la responsabilidad, darse cuenta y la madurez, desde la perspectiva del yo, hacia el entorno grupal.

Línea de investigación: Desarrollo organizacional

Palabras claves: intervención grupal, Cohesión, dinámica de grupo, productividad, rol, tareas.

UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
GRADUATE ADDRESS
EXPERTISE IN GROUP DYNAMICS

GROUP INTERVENTION PROGRAM FOR THE OPTIMIZATION OF
WORKERS IN GROUP COHESION FOUNDATION SAN MARTIN DE HAVEN
PORRES

Author: Nilda Roman
Tutor: Esp Almin Ramirez
Year: 2014

ABSTRACT

This research aims to implement an intervention program for increasing the Group Cohesion workers in San Martin de Porras Foundation. Whose purpose is to connect workers in geriatric institution, managed from the perspective of Gestalt therapy Perls (1975), which has a therapeutic effect or aid, with the possibility to develop the capacities of group interaction, and individual among its members, creating a learning and achieve success, maturity and promote positive attitudes towards work performed, in order to increase the affinity, cooperative, compromise, communication, compliance, union, satisfaction and integration of each one of its members to belong to that institution, who provides a service geriático elderly and low income. It is intended to attract the applicability of this intervention program an enjoyable and productive working atmosphere in the work, with a sense of belonging, assertive interactions, minimizing individualism and sub-groups, which create division, and a negative interaction, which is preventing the work of the team working in the foundation. The pre - experimental research as experimental Sampieri (2008), the population is 25 people, with a sample of 12 were able to demonstrate the changes reflected in the charts with information pre test and post test, as well as quantity. and quality of the group products, with indicators of changes in the variable of group cohesion, before, during and after the workshop. Participants were able to integrate theoretical and practical-experiential tools that will enable them to achieve their objectives. Increased liability related behaviors, realize and maturity, from the perspective of the self, to the group setting.

Research Summary: Organizational Development

Keywords: group intervention, cohesion, group dynamics, productivity, role, tasks.

INTRODUCCION

Estudiar el proceso de Cohesión Grupal permite revisar los aspectos inherentes en los integrantes que lo conforman; la estructura del mismo, las asociaciones por la cual están unidos, las normas impositiva que se generan en la misma, hasta que punto lo mantienen unido ante las diversas situaciones, momentos y experiencia, es entonces momento de indagar cuales son las herramienta necesarias para que permanezcan unidos.

Desde un punto de vista teórico, la cohesión a partir de los años 50 con las dentro del marco teórico y empírico propuesto por Lewin define la cohesión como: el campo total de fuerzas que actúan sobre los miembros de un grupo para permanecer en él. Entre estas fuerzas destacan el atractivo del grupo y el control de recursos o grado en que el grupo sirve para procurar los objetivos de sus miembros. Sin embargo, gran parte de los investigadores han igualado el término cohesión con atracción hacia el grupo.

En cuanto a, el grado en que los miembros se sienten atraídos entre sí y comparten las metas del grupo, es decir, entre más se sientan atraídos entre sí los miembros y cuanto más correspondan las metas del grupo a las de cada uno, mayor será la cohesión, en ese sentido es importante explorar cada uno de los elementos y factores que hacen que ocurra una afinidad o una separación entre los miembros de una organización.

En concordancia con lo anterior, la identificación de la fuerza que mantiene unidos a los miembros del grupo, es mayor que las fuerzas que podrían alejarlos. La cohesión va a la par con el acatamiento de las normas y el grado de cohesión del grupo puede arrojar efectos positivos o negativos según el grado de coincidencia entre las metas del grupo y de la organización formal.

El presente trabajo es un proceso teórico práctico de la Especialización de Dinámica de Grupo de la universidad de Carabobo, lo cual fue aplicado a los trabajadores de la Fundación Asilo San Martin de Porres, con el propósito realizar un programa de intervención grupal, para el incremento de la Cohesión Grupal en estos trabajadores.

Esta organizado estructuralmente por el Capítulo I, que contiene la justificación de la investigación, planteamiento del problema, y objetivos. El II capítulo corresponde al marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas, referentes teóricos, y el III capítulo refleja el tipo y diseño de la investigación, definiciones conceptuales, de los instrumentos utilizados, en la recopilación de la información, el procesamiento de la recolección de datos, y el análisis.

Así mismo, El Capítulo IV, se basa en los resultados del diagnostico, estudiado desde los métodos de recolección de la información, instrumentos, técnicas y procedimientos para recabar la información, criterios para la selección de los informantes, al igual para la selección del grupo, descripción del grupo foco, análisis de la información entre otros aspectos. En el Capítulo V la presentación del Programa de Intervención, justificación del plan o programa, los objetivos del programa o propuesta, contenidos del programa, métodos y procedimientos para la aplicación del programa; en el Capítulo VI la discusión de los resultados de la aplicación de programa de intervención y por último la conclusión, las recomendaciones, las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento

La Cosmovisión o visión del mundo es una imagen o figura general de la existencia, o realidad que una persona, sociedad o cultura, se forman en una época determinada; y suele estar compuesta por determinadas percepciones, conceptualizaciones y valoraciones sobre dicho entorno de acuerdo a lo establecido por el filosofo Dilthey (1914).

A partir de la cosmovisión, los agentes cognitivos (sean esas personas o sociedades) interpretan su propia naturaleza y la de todo lo existente, y definen las nociones comunes que aplican a los diversos campos de la vida desde la política, la economía, o la ciencia hasta la religión, la moral o la filosofía.

Esta visión de ver al mundo o de percepción de cada sociedad o cultura; permea su forma de ver al adulto mayor, en algunas sociedades este último es considerado como individuo que le ofreció sus fuerzas, conocimientos, formando valores, familias, dejando un legado cultural a esa sociedad, por lo tanto es considerado, y valorado, sobre todo las Instituciones que se dedican a cuidar y brindar ayuda asistencial, a los ancianos, donde predominan la realización de actividades que reflejan una forma cooperativa, afectiva, y sobre todo desde la óptica de brindar calidad de vida a esas personas, que en una época le contribuyeron al progreso de una nación.

Esto se da sobre todo en algunos países desarrollados que tienen programas dirigidos al fortalecimiento y calidad en la prestación de servicios geriátricos, de

instituciones, que cuentan con personal, calificado, y multidisciplinario, que tienen una formación cultural, educativa, personal y holística distinta.

Sobre la base de las consideraciones anteriores: Mella,D´Apolonio, Maldonado, Fuenzalida y Díaz(2004) advierten que en los últimos años se ha generado un interés en la investigación relacionada con la tercera edad y que dicho interés se debe, principalmente al aumento de las expectativas de vida de la población mayor de países desarrollados, lo que obliga a una preocupación por la calidad de vida de estas personas.

En los países latinoamericanos, la población geriátrica se ve abandonada por los mismos familiares sin tener conciencia que los adultos mayores son seres humanos que necesitan cuidados, atención, y sobre todo ocupar su tiempo en actividades que pueda realizar aptas a su edad. En Yucatán se ha planteado a nivel político sobre una ley de protección al adulto mayor en donde se le brindan algunos beneficios, esperando que la ley sea provechosa para el adulto mayor y que puedan motivarse a darle un apoyo. Las personas adultas mayores que manifiestan enfermedades o deterioro físico, son excluidas tanto a nivel social como familiar, se les niega oportunidades para mejorar su salud, volviéndose una carga para la sociedad y la familia.

Todo este panorama cultural o de pensamiento se traslada a las Instituciones que atienden adultos mayores, cuyos integrantes carecen de una valoración hacia estas personas que aporta experiencias, conocimientos, en algunas ocasiones sus consejos han contribuido al cambio del rumbo de la historia, pues detrás de las arrugas y canas dejadas por el tiempo, el adulto mayor ayuda a ver con sabiduría y experiencias sus vivencias, guardadas en su memoria colectiva.

Es por esta causa que algunos de los trabajadores realizan sus labores al servicio de ellos de una forma poco efectiva, sin amor hacia lo que realizan, y se convierten en personas insatisfechas con los resultados de su servicio, pero no buscan mejorarlo, debido a que no unen sus fuerzas de influencia para darle una orientación positiva desde el punto de vista de la productividad, la comunicación entre ellos, a fin de planificar mejor las tareas de una manera cooperativa.

En ese mismo sentido Hernández (2004) menciona que en los últimos años las personas de la tercera edad, ya sea por iniciativa propia o por medio de programas institucionales se han agrupado en asociaciones de jubilados, clubes, entre otros. Cada uno de estos grupos funciona de acuerdo a políticas establecidas en parte por sus miembros y en parte por las instituciones a las que pertenecen, pero coinciden en un objetivo principal: Elevar la calidad de vida de sus integrantes.

Cabe agregar que la calidad de vida es una expresión lingüística cuyo significado es inminentemente subjetivo; está asociado a la personalidad, al bienestar y satisfacción por la vida que lleva al individuo y cuya evidencia está intrínsecamente relacionada a su propia existencia, salud y a su grado de interacción social, ambiental, y en general a múltiples factores(Vera,2007).

Por una parte, los estudios de los problemas de población sostienen que todos los países han enfrentado el problema del envejecimiento demográfico y continuarán haciéndolo. También declaran que este proceso acontece dentro de los países latinoamericanos en un marco de gran incertidumbre. Muchos países de la región, en respuesta a tal problemática, contemplan en sus programas una serie de acciones orientadas hacia el adulto mayor (Paz Guzmán, Martínez, y Rodríguez 2002).

En Venezuela se dejan ver avances sustanciales en la atención del adulto mayor, siendo el Estado unos de los garantes de su bienestar a través de diversas instituciones

y políticas sociales, entre las instituciones se pueden mencionar el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS) 2005, ente adscrito al ministerio del poder popular para las comunas y protección social, cuyo fin es garantizar el bienestar, la inclusión social y el respeto de los derechos de los adultos y otras categorías a través de su participación activa en la sociedad; así como el Instituto Venezolano de Seguros Sociales (IVSS)1977, sin embargo la atención del adulto mayor no es solo competencia del Estado, otras instituciones de origen privado como fundaciones y empresas también son parte de la atención de los adultos mayores.

Aunque en Venezuela existe personal capacitado en el área no es ajena a nuestra realidad y cosmovisión donde el adulto mayor es visto en general como una carga que requiere de atención especial y dado el rápido ritmo de las familias no es posible en ocasiones dársela en el hogar, de ahí que cobran fuerzas las instituciones privadas que ofrecen estos servicios a los adultos mayores y sus familias, en Venezuela a diferencia de otras sociedades el adulto mayor es poco valorado, la calidad de los servicios prestados en las mismas carece de efectividad, calidad, afectividad, recursos económicos, destinados a una partida especial y humanos calificados, que ofrezcan un trabajo digno y meritorio para atender a los ancianos.

En el estado Carabobo, específicamente en Naguanagua, hay alrededor de tres ancianatos, que dan atención al adulto mayor: dos públicos y otro semi-privado (de monjas). En este caso la fundación San Martín de Porres, está situado en Bárbula, el cual pertenece a una fundación de la alcaldía de Naguanagua, Fundada alrededor del año 1974 encargado de atender a 64 adultos mayores: 29 internos y 35 de guardería, quienes asisten y son retirados por los familiares que por causa laboral tienen que dejar a sus abuelos allí. Entre los internos algunos tienen familia y otros han llegado en situación de riesgo.

Dentro de la institución, reciben atención personal, médica, asistencial, y nutricional, sí bien es cierto se puede describir como grupo vulnerable a veces desprovistos de apoyo de parte de la familia, por lo que se presume se debe asumir con responsabilidad este compromiso en materia de protección social, para los adultos mayores, dedicando los recursos y esfuerzos necesarios para poner en práctica acciones que beneficien a este grupo de la población que enfrenta en la sociedad situaciones de riesgo debido a sus debilidades física y emocional.

Estos son atendidos, por un grupo de profesionales, tales como médicos, enfermeros, obreros, cocineros, que cumplen la tarea de realizar la higiene de cada uno de los asistidos, también forman parte del equipo de trabajo un personal de mantenimiento, secretarias, asistentes de administración, quienes forman parte de la vida de hombres y mujeres de edad avanzada que pertenecen a esta fundación.

Este grupo de trabajadores pasa la mayor parte del día y de su vida, en contacto permanente con los adultos mayores, por los años de servicio que deben cumplir, como servidores públicos. De ahí la necesidad de que su desempeño sea lo más atractivo posible para el buen funcionamiento tanto individual como grupal, debido a que del esfuerzo de cada uno dependerá el mejor desarrollo de las tareas ejercidas; en especial cada quien debe tener definido su rol y saber cómo fomentar el trabajo en grupo.

Por su parte González (1992) refiere que la Cohesión es el grado de atracción que experimenta la persona hacia los demás miembros del grupo y tiene una gran influencia dentro de las actitudes grupales, dado que la atmosfera, la cooperatividad, la comunicación y las relaciones se pueden ver afectadas. Cuanto mayor sea la cohesión, mayor será la necesidad que sientan los miembros del grupo de permanecer en él.

Generalmente en un grupo poco cohesivo, el grado de antipatías y de fricciones se hacen presentes lográndose evidenciar éstas conductas en algunos integrantes, según la información de la informante, y otros trabajadores de el referido asilo, quienes requieren de un programa de intervención, dirigido a fomentar el incremento de la cohesión grupal, dentro de sus relaciones interpersonales, con influencia positiva en el ámbito individual, y laboral.

Por su parte el grupo de trabajadores de la fundación Asilo San Martin de Porres, creado para la atención de adultos mayores, actualmente presenta dificultad para incrementar la cantidad y la calidad de la interacción relacionada con la cohesión entre ellos como grupo, con los fines de obtener un óptimo funcionamiento, satisfacción por la ejecución de sus labores diarias, la cooperación, etc. El proceso de elaboración del diagnóstico mostró indicadores empíricos que evidencia la necesidad de intervenir tanto en las variables estructurales como en los procesos. La metodología adoptada por la academia favorece la identificación de datos y categorías conceptuales, por tal motivo no se presentan referentes empíricos numéricos clásicos, tal como es la frecuencia en que aparece una necesidad.

Los trabajadores del Asilo San Martin de Porres, tienen una baja cohesión grupal, que de no ser intervenidos permanecerá la desunión entre ellos, así como la generación de sentimientos de rechazo hacia algunos de sus compañeros, en consecuencia se evidencia como una necesidad del grupo, participar en un plan de intervención para desarrollar la Competencia de un programa que permita el logro del incremento de una cohesión grupal, que minimice la ruptura de las tareas productivas, la falta de convivencia, la improductividad, y el desconocimiento de sus roles dentro de la institución etc.

Formulación del Problema

El principal aporte facilitado por esta investigación, se basa en la elaboración y aplicación de un programa de intervención, donde el objetivo principal está sustentado en el fortalecimiento de la cohesión intragrupal de sus miembros, que atiende adultos mayores, incluidos en un programa nacional en materia de protección Social.

Es por ello que se pretende propiciar la unidad de esfuerzos y objetivos comunes fortificados, minimizando entre ellos la conducta individualista y el aislamiento laboral, que está influyendo en las actitudes y conductas del trabajador hacia la actividad que desempeña en la Institución, la cual ejecuta en situación de descontento, por las divisiones que surgen entre ellos, incumplimientos en sus responsabilidades, sobre todo en el área asistencial

En el que se deja ver una comunicación poco fluida y baja, ya que se hace manifiesto que la cohesión está relacionada con la cantidad y la calidad de la interacción de grupo. En síntesis el contenido de la interacción que estos trabajadores tienen una orientación hacia lo negativo; de allí la importancia de la aplicación de estrategias que favorezcan el desarrollo grupal a través de una cohesión grupal optima.

¿Qué efectos genera el programa de intervención acerca de la Cohesión grupal en los trabajadores de la Fundación Asilo San Martin de Porres, de la Alcaldía de Naguanagua?

Objetivo General

Determinar el efecto del programa de intervención acerca de la Cohesión grupal en los trabajadores de la Fundación Asilo San Martín de Porres, de la Alcaldía de Naguanagua.

Objetivos Específicos

Identificar la problemática existente en los trabajadores del Asilo San Martín de Porres.

Diseñar un programa de intervención que permita el desarrollo de la Cohesión Grupal de los trabajadores del Asilo San Martín de Porres.

Aplicar un programa de intervención que permita el desarrollo de la Cohesión Grupal de los trabajadores del Asilo San Martín de Porres.

Evaluar los efectos del programa de intervención aplicado a los trabajadores del Asilo San Martín de Porres.

Justificación de la Investigación

En esta Investigación se proyecta el manejo grupal y el logro de la implementación de un programa de intervención, donde el objetivo principal está sustentado en el incremento de la cohesión intragrupal de sus miembros, que va a influir además en el desarrollo e interacción grupal. Considerando la importancia que reviste ésta institución que atiende adultos mayores, quienes están amparados y protegidos en un programa nacional en materia de protección Social.

El autor tiene como finalidad orientar, dirigir y brindar a los trabajadores del asilo mediante técnicas y estrategias el desarrollo de una mayor cohesión y cooperación, además de propiciar un orgullo de grupo, alto nivel de producción, cumplimiento de normas subsecuentes sobre el comportamiento de cada uno de sus miembros. Es por ello que se pretende suscitar la unidad de esfuerzos y objetivos comunes fortificados. Buscando minimizar entre ellos la conducta individualista y el aislamiento laboral, que está influyendo de forma negativa en actitudes de insatisfacción del trabajador hacia la actividad que desempeña en la Institución, la cual es de vital transcendencia para regalar calidad de vida al adulto mayor, atendido en esta Institución geriátrica, quienes merecen atención de calidad y excelencia.

Esta aplicación es de alcance significativo para la sociedad, y la comunidad, dada la importancia del trabajo desarrollado a diario por este personal, que atiende a una población de adultos mayores, que dependen de un programa de asistencia social dirigido al bienestar, atención gerontológica integral y permanente bajo un criterio de excelencia, con una confiabilidad superior a cualquiera otras instituciones similares, con el apoyo del recurso humano integrado por un personal obrero, médico, enfermeros, y obreros, quienes generan valor de cada una de sus acciones, donde prevalece el compromiso de velar por la dignidad y el respeto del adulto mayor.

Considerando estos aspectos reseñados en la misión de la Institución, y la referencia acotada sobre el objetivo principal que deben cumplir estas instituciones geriátricas, que es elevar el nivel de vida del adulto mayor. Entendiéndose como calidad de vida, asociado a la personalidad y satisfacción por la vida, que lleva al individuo y cuya evidencia está intrínsecamente relacionada con su propia existencia, salud y a su grado de interacción social, ambiental y en general a múltiples factores (Vera 2007).

Es por este motivo es preciso destacar la relevancia de que los trabajadores que laboran en estas instituciones geriátricas, lleguen a ser un grupo calificado con la capacidad de influencia para trabajar la eficacia, la solidaridad y las conductas motivadas al logro de los objetivos. Es necesario que el grupo sea cohesionado, en su estructura y su funcionalidad, para alcanzar sus metas de forma eficiente de modo que tengan sentimientos de pertenencia, cooperación, productividad, esfuerzos compartidos en las tareas ejecutadas motivación de sus miembros por trabajar en grupo: disposición para efectuar actividades con energía, preocupación por su ejecución, y participación en las reuniones, coordinación de esfuerzos para brindarle una atención de calidad a los adultos mayores, logrando así los objetivos comunes del grupo y la institución. Así como la identificación y facilitación de la interacción entre sus miembros.

En investigaciones que relacionan la temática de la cohesión con otros aspectos algunos autores han arribado a una serie de conclusiones que determinan su importancia entre las que tenemos: Es fundamental para la optimización del clima social del colectivo el perfeccionamiento de las relaciones que se establecen durante el proceso laboral, Iovchyka e Ivanko (1985). La productividad se considera como un indicador de la efectividad del proceso de cohesión de grupo de acuerdo a lo expuesto por Duberman (1985).

Esta investigación es de tipo social, teórica factible, considerando que existen estudios sobre organizaciones, que trabajan con Instituciones geriátricas, que presentan diferentes variables a intervenir, según sean las características presentadas por el grupo, cuyo diagnóstico es utilizado para la apertura del estudio del grupo.

La investigación será realizada con bases teóricas desde el enfoque gestáltico, a los fines de obtener una elevada cohesión grupal, usando las técnicas, sorprendivas, expresivas e integrativas, que busca crear una atmósfera y una actitud hacia el trabajo

en terapia que conlleva a un mayor darse cuenta de la realidad de sí mismo y cómo se interactúa con otros, y de cómo se funciona en el aquí y el ahora.

Cuyo resultado esperado es propiciar actitudes más favorables, confrontar a la persona con la responsabilidad total de todo su comportamiento, aumentar la autoexpresión auténtica y la capacidad de relacionarse, minimizar el comportamiento engañoso, evasivo, frustrante y sin sentido. Meta de la terapia gestalt: es el crecimiento, esto se refiere moverse en nuevas direcciones, o a un interés en explorar diferentes patrones de comportamiento y experiencias de sus miembros, mayor participación, alta incidencia de desempeño, definición de metas, del papel, las normas y relaciones interpersonales positivas y productivas.

En síntesis se considera trabajar con la terapia Gestáltica, por ser un enfoque terapéutico, que se adapta, por ser concebido una forma de vivir y concebir las relaciones interpersonales, que proporciona medios para identificar los pensamientos, sentimientos para sacar así las resistencias y facilitar la maduración. En terapia gestalt el ambiente grupal tiene la ventaja de proveer una atmósfera de seguridad para tomar riesgos, dejando ir comportamientos obsoletos y experimentando comportamientos nuevos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

En el presente capitulo se hace una, ubicación teórico conceptual del problema, correlacionándolo con otras investigaciones que hacen referencia al tema de la cohesión grupal, insertada en la interacción social. Pero relacionándola con los trabajadores que prestan servicio en Instituciones que atienden a adultos mayores, cuyos roles están dirigidos a tareas asistenciales. En teoría, es posible que la interacción sea un mero subproducto de la afiliación, y que solo este influida indirectamente por la atracción o la cohesión.

Así mismo, Rodríguez (2011). En su tesis: Orientación Grupal para el bienestar del adulto mayor. Se fundamentó en una investigación clasificada como un proyecto de desarrollo, se realizó como respuesta a un estudio exploratorio, con un diagnóstico de necesidades. A su vez descriptivo debido a que se presentan los datos los datos encontrados en las varias dimensiones del bienestar, reportados por los adultos mayores que acuden a los centros comunitarios de Mérida Yucatán en México.

Herramientas usadas durante el método de intervención son: la arteterapia, las afirmaciones, la danzoterapia, la imaginación guiada, la visualización, y la musicoterapia. Después de la aplicación de la intervención arrojó como resultado mayor comprensión de cómo debe manejarse el trato al adulto mayor de acuerdo a sus necesidades y así garantizarles un bienestar en la comunidad.

El estudio tiene relevancia con la investigación desde el punto de vista que en la aplicación de una intervención a un grupo de personas que atienden a una comunidad de adultos mayor con el propósito de asistirles y ofrecerles un bienestar a aquellos que regularmente acuden a los centros comunitarios, tal es el caso que se presenta en el Asilo San Martín de Porras, el cual alberga adultos mayores con características y necesidades similares que requiere de una atención de calidad.

Por otra parte, Carballo (2009) en su programa dirigido a mejorar la cohesión de un grupo de jóvenes del movimiento juvenil huellas doradas. Empleo instrumentos de recolección de información tales como la entrevista semi-estructurada, cuestionario de preguntas abiertas y la observación directa, enfocándose los resultados hacia la variable cohesión, como la más necesaria a intervenir.

Seguido de Marquina, (2009) en su trabajo de grado de la especialización Dinámica de Grupo, UCV. Con el programa de intervención dirigido a incrementar la cohesión en docentes del colegio Santo Domingo de Guzmán. Estudio centrado en la intervención de once docentes de esta Institución educativa, quienes presentan subgrupos, distanciamientos, individualismo, competitividad, que influye en el clima grupal y en el logro de objetivos comunes.

Estas dos últimas investigaciones tiene como referente en común la cohesión grupal, el cual en la primera dirigida hacia un grupo de jóvenes y la segunda a un grupo de docentes, ambas permiten el logro de los objetivos en comunes, minimizar la competitividad, aumentar el trabajo en equipo, el apoyo entre los miembros de grupo permitiendo que duren en el tiempo la labor que ofrecen en sus espacios tanto los jóvenes como los docentes, reto que se debe implementar en la intervención de los trabajadores del Asilo San Martín de Porras hacia la búsqueda que sus relaciones mejoren y puedan alcanzar la conexión entre todos los grupos

Bases Teóricas

En cuanto a las teorías que fundamentan esta investigación de acuerdo al abordaje de la problemática de este estudio, se baso en el modelo Gestalt, considerando que es un enfoque terapéutico el cual planea una forma de vivir y concebir las relaciones interpersonales, proporcionando medios para identificar los pensamientos y sentimientos para sacar las resistencias y facilitar la maduración.

Modelo Gestáltico de Perls 1975

Dentro de este modelo se presentan propósitos principales, el cual sirven para ayudar a que el individuo llegue a darse cuenta de sí mismo, tomar conciencia de su realidad, ayudarlo a que llegue a ser más responsable de sí mismo. El objeto de estos principios es buscar en los pacientes una visión si de manera introspectiva, hace que exista un equilibrio en el ser para su desarrollo personal.

-Este modelo terapéutico a su vez es una síntesis coherente de diferentes corrientes filosóficas y metodológicas; es una forma de vivir y de concebir las relaciones interpersonales, Perls (1975), en su modo de vida, hace énfasis en:

-La toma de conciencia, para comprender los procesos y cambiar la conducta, darse cuenta de sensaciones, sentimientos y deseos. Así como la actuación de los mecanismos de defensa o resistencia para evitarlo.

-El “Aquí y Ahora”, la vivencia plena del momento presente, percibiendo, sintiendo y aceptando tanto lo grato como lo desagradable.

-La concepción holística y autorregulada del hombre, valorizando sus dimensiones afectivas, intelectuales, sensoriales, sociales, emocionales, y fisiológicas.

-Los mecanismos actuales que mantienen la conducta, en lugar de los procesos históricos que pudieran explicarla.

Tomando como referencia su teoría que concebía al organismo y su ambiente como un campo unificado. El organismo tiene una sabiduría innata, que le permite mantenerse en equilibrio continuo, adaptándose y corrigiéndose espontáneamente en medio de condiciones siempre cambiantes. Explica el proceso de surgimiento y satisfacción de necesidades utilizando los conceptos de “figura-Fondo” y el ciclo de la experiencia.

Por otra parte las técnicas de Gestalt empleadas en este caso, van dirigidas a lograr la toma de Consciencia plena del momento presente. Para ello estimulan el contacto directo, la experimentación, la exploración, la expresión libre de pensamientos y emociones.

Los juegos en Gestalt tiene como finalidad Psicoterapéutica no su cese sino conocerlo mejor y sustituirlo por otro que sea más satisfactorio, son formas convenientes de para alcanzar las metas previamente señaladas, algunos de los más comunes para alcanzar estas metas se mencionan a continuación.

- Diálogo (entre partes de sí mismo)
- Hacer la ronda (frente a cada uno)
- Asuntos pendientes (completarios)
- Me hago responsable (por acto)
- Tengo un secreto (culpa y vergüenza)
- Proyecciones (descubrir conflictos)
- Antítesis (lo manifiesto, lo latente)
- Contacto y apartamiento (ritmo)
- Ensayo teatral (roles sociales)
- Exageración: verbal (repetición) Corporal (gestos, posturas)

En esta investigación considero conveniente trabajar con los juegos de diálogo, ya que generalmente se utilizan para esclarecer el conflicto que evocan dos situaciones antagónicas, una positiva y otra negativa, y la persona debe escoger una de las dos. Facilita asumir la responsabilidad por las propias decisiones.

Hacer el recorrido. En este juego se utiliza el lenguaje hablado y el no verbal, ensayo teatral, proyecciones, y antítesis. Los cuales pudieran ser referencia para abordar las diferentes dimensiones que permean la falta de cohesión grupal en estos trabajadores del referido asilo.

Principios de la Terapia Gestalt

El estudiar los principios de la Terapia Gestalt implica a partir de la filosofía enfocada en el ser de cada paciente, el cual proporciona medios eficaces para identificar el pensamiento y el sentimiento, tiene por designio ayudar a sacar a la luz las resistencias, a promover una mayor toma de conciencia, facilitar el proceso de maduración, no las preside; la intención de presentar una lista dogmática de lo que se debe hacer las brinda con el mismo ánimo con que se propone al paciente un experimento para que lo realice. Procura en todo momento promover la energía del individuo.

Este enfoque, es un modelo teórico, que mueve o anima el proceso de grupo, genera técnicas que pueden ser utilizadas en el proceso grupal. Utiliza técnicas expresivas, trabaja con figura y fondo como ya se mencionó con realidades, con lo que es. Utiliza dramatizaciones, es crear experimentos. Una norma de Gestalt es arriesgarse y chequear con el otro siempre lleva a una toma de conciencia pequeña.

Así como seleccionamos y organizamos los estímulos físicos de la manera que sea más fácil y cómoda para nosotros. Así también organizamos las complejidades de la

conducta humana. Los psicólogos de la Gestalt establecieron varios conceptos sencillos en relación con los estímulos físicos, con la finalidad de entender lo que ocurre cuando la gente se reúne en un grupo. (kohler 1947); por ejemplo, tendemos a crear relaciones de figura y fondo. En muchos casos, el efecto de los objetos que son reducidos al fondo y los que son proyectados hacia adelante depende de las necesidades inmediatas del observador.

De acuerdo con la teoría de Gestalt, la gente tiene la tendencia a tomar los diversos estímulos y a concentrarse en el conjunto de ellos que parezca ser “bueno” en términos de similitud, continuidad, cierre y simetría, de acuerdo a estos conceptos seremos inmediatamente atraídos hacia los miembros del grupo que tienden a encajar en nuestra percepción de un “buen” miembro de grupo; a saber, aquellos que son menos amenazadores para nosotros y que tienden a crear la menor disonancia en lo que se refiere a nuestros propios valores y metas dentro del grupo.

Referentes Conceptuales

Considerando los elementos necesarios en la investigación, existen aspectos relevantes que permiten nutrir las teorías como los conceptos que fundamenta la Cohesión grupal en los trabajadores del Asilo San Martín de Porras en comprender su necesidad basada en la Teoría de Dinámica de Grupo, Factores intervinientes en el grupo

Dinámica de Grupo de Kurt Lewin (1940)

Las dinámicas de grupo surgieron en los años 20 de la mano de muchas corrientes y autores que se dedicaron a su estudio. Entre las más conocidas podemos mencionar a las desarrolladas por Kurt Lewin. Las técnicas de dinámica de grupos, más conocidas como simplemente “dinámicas de grupo”, son útiles para cohesionar a

grupos y equipos, sean estos conformados por personas o por grupos de menor tamaño, y dentro del contexto de cualquier tipo de organización. En este sentido, la Dinámica de grupo como disciplina, estudia las fuerzas que afectan la conducta de los grupos, comenzando por analizar la situación grupal como un todo con forma propia. Del conocimiento y comprensión de ese todo y de su estructura, surge el conocimiento y la comprensión de cada uno de los aspectos particulares de la vida de un grupo y de sus componentes

La paternidad de la dinámica de grupos se le atribuye a Kurt Lewin .Pero Lewin tampoco estuvo al margen de cualquier influencia. Lewin se interesó por los grupos, tal como lo hiciera Moreno, recogiendo parte de sus ideas. Introdujo el concepto de dinámica de grupo como estudio científico de los pequeños grupos en los años 30, llegando al convencimiento que la sociedad necesitaba una aportación científica para un mejor conocimiento de las relaciones humanas y la vida de los grupos. El afirmaba que los pequeños grupos son posibles instrumentos de cambio personal y social, y por lo tanto, como posibles medios de solución para los problemas candentes de la sociedad.

La influencia de Lewin en la psicología social y en la psicología de los grupos ha sido ampliamente reconocida. Sin embargo la influencia de Moreno ha sido minimizada. Las dudas sobre la existencia de los grupos, llegándose a demostrar experimentalmente la realidad psicológica de los grupos. A partir de esos momentos no se llegó a cuestionar seriamente la realidad de los grupos y se llevaron a cabo importantes investigaciones que consolidaron el ámbito de la psicología de los grupos en la psicología social.

Hasta finales de los años 30 y principio de los 40, la dinámica de grupos se consolidó de la mano de Kurt Lewin. La expansión de este movimiento, que el auge vino acompañado por una elevada confusión terminológica. Se toma como referencia,

este teórico, considerando que da un aporte científico invaluable al estudio de los grupos, con un enfoque interaccionar, donde fuerzas interpersonales facilitan la proximidad psicológica entre las y los miembros, atracción, repulsión, es una experiencia de aprendizaje, por la que se desarrollan unos conocimientos, unas capacidades y unas habilidades.

Este referente tiene relación con la aplicabilidad para el grupo, motivado a que los términos empleados tienen que ver con el tema del programa de intervención de cohesión grupal, donde influyen las interacciones, la proximidad, la atracción o repulsión entre los integrantes de un grupo.

Orientaciones Básicas para entender a los Grupos:

Según Collier, Minton, y Reynolds (1996) afirman que se puede hablar de dos orientaciones básicas a la hora de entender que es un grupo. Orientación individualista: el organismo es una unidad relativamente autosuficiente, donde la conducta es el resultado de los estados o procesos internos. Acentuación de las causas próximas, de los acontecimientos que están cercanos en el espacio y en el tiempo.

Orientación Grupal: Las personas son elementos de los grandes sistemas sociales, como los grupos, las organizaciones o la sociedad, que ayudan a determinar su conducta. Explicaciones más distantes, donde la conducta de la persona se explica por acontecimientos que ocurren dentro de un sistema social mayor.

Para comprender los problemas que pueden surgir en la atmosfera grupal, dentro de una Institución determinada, es conveniente estar claro de las diferencias entre estas dos orientaciones, que señalaba Collier, Minton y Reynolds (1996).

En primer lugar la revisión de varios estudios sobre cohesión grupal refleja que los mismos hacen referencia a determinados comportamientos y actitudes de los miembros del grupo, tales como la cercanía afectiva, manifestación del afecto mutuo, proximidad física en el trabajo, atención de los unos con los otros, actuaciones coordinadas, intercambios verbales frecuentes, baja conflictividad, objetivos comunes, evaluación positiva entre los miembros y alto grado de compromiso con las tareas y metas del grupo.

Evidencias de lo aquí expresado se encuentra en los hallazgos de algunas investigaciones reseñadas por Shaw (1995. P 260), los cuales indican que los miembros de grupo con alta cohesión:

- Se comunican entre sí en mayor medida y su contenido es de orientación positiva.
- Se elogian mutuamente cuando consiguen su objetivo.
- Son cooperadores, amistosos y su comportamiento suele favorecer la integración grupal.
- Dedicar cierto tiempo inicial a planear la tarea y todos siguen el plan acordado
- Ejercen entre sí mayor influencia mutua.
- Cambian más de opinión para coincidir con sus compañeros.
- Tienen mayor uniformidad de actitud hacia la organización y más uniformidad de conducta en la medida en que participan en esa organización.
- Son menos tolerantes ante las discrepancias entre sus miembros
- Surge un liderazgo democrático
- Inician actividades sociales ajenas a la tarea

- Se conforman a las normas de grupo y responden positivamente a los intentos de influencia de los compañeros, de manera que facilite el funcionamiento del grupo
- Trabajan con ahínco para alcanzar los objetivos grupales
- Son más eficientes para alcanzar sus objetivos
- Están más satisfechos con el grupo y con los productos del grupo
- Por el contrario, los miembros de grupos con baja cohesión:
- Se comunican peor y el contenido de la comunicación es de orientación negativa
- Se alegran de los errores que cometen los demás
- Actúan de forma independiente, funcionan más como individuos que como miembros de grupo y se preocupan poco por los demás.
- Tienden a ser hostiles y agresivos. Suelen iniciar la tarea de inmediato sin planificar preliminar
- Ejercen entre sí menor influencia mutua y tienden a mantener sus opiniones
- Surge un liderazgo autocrático
- Surgen conflictos interpersonales, tienden a escindirse y a trabajar en forma individual
- Responden menos a los intentos de influencia de los compañeros y se conforman menos a las normas del grupo
- Son menos eficientes para alcanzar sus objetivos
- Están menos satisfechos con el grupo y con los productos del grupo.

Dentro de los múltiples aspectos asociados con el mantenimiento Y desarrollo de los grupos, una variable fundamental y particularmente compleja es la cohesión, definida por Festinger (1950. En Shaw 1995.p 226) como "...la resultante de todas las fuerzas que actúan sobre los miembros para hacerles permanecer en el grupo...", ya

que debe existir un grado mínimo de cohesión de grupo para que éste continúe funcionando como tal”. (Shaw 1995.p.227)

Los grupos forman parte fundamental dentro de la vida del hombre en el área laboral este pasa la mayor parte del día y parte de su vida, de ahí la necesidad de que estos grupos sean lo más atractivo posible para el buen desempeño tanto individual como grupal, ya que del esfuerzo de cada uno dependerá el logro de las tareas que se plantea la institución de trabajo.

Definida por Shaw (1983) “como el grado con que los miembros de un grupo se sienten atraídos mutuamente”, además se relaciona con la atracción hacia el grupo y resistencia a abandonarlo, la moral o nivel de motivación que muestran sus miembros y la coordinación de esfuerzo para obtener objetivos comunes.

Shaw en 1976, en su valoración de los estudios sobre la cohesión, habló de cuatro variables con la que ésta se había relacionado:

Cohesión e interacción: los datos que apuntan al hecho de que la cantidad y la calidad de la interacción están relacionadas con la cohesión, siguiendo esta línea de investigaciones, facilitaría la interacción verbal e incluso repercutiría en el contenido mismo de la interacción. Está sería más positiva en los grupos con cohesión que en los grupos sin cohesión.

Cohesión e influencia social: parece que cuando los miembros se sienten atraídos por el grupo, hay una motivación por comportarse según los deseos de los otros miembros del grupo con el fin de facilitar el funcionamiento grupal.

Cohesión y productividad: Los grupos con cohesión alcanzan aquellos objetivos que consideran como propios con más eficiencia que los grupos sin cohesión.

Cohesión y satisfacción: parece una consecuencia razonable de la cohesión en términos de atracción el hecho de que los miembros se sientan satisfechos de pertenecer al grupo. Difícilmente alguien se sentiría atraído por un grupo que no le proporcionara algún tipo de satisfacción.

Algunos de los problemas que la caracterizan de la cohesión en términos de atracción interpersonal comporta se encuentran en Hogg (1987,1989), que remarca especialmente cómo falla este tipo de consideración cuando hablamos de grupos mayores en lo que los miembros no se conocen entre sí y no pueden sentirse, por lo tanto, unidos por la atracción. En definitiva, para Hogg, el concepto de cohesión como atracción es eminentemente reduccionista, y se encuentra en la línea de asimilar la conducta grupal a la conducta interpersonal.

Según González (1992), refiere que La Cohesión es el grado de atracción que experimenta la persona hacia los demás miembros del grupo para que estos permanezcan en el .Es la resultante de las fuerzas que actúan sobre sus miembros para que éstos muestren un sentido de pertenencia y contribuyan a la permanencia del mismo.

Continúa el autor afirmando cuanto mayor sea la cohesión, mayor será la necesidad que sientan los miembros del grupo de permanecer en él. La cohesión se manifiesta en la atmósfera del grupo, en la cooperatividad y, en general, en las relaciones y forma de interactuar los miembros.

Generalmente en un grupo cohesionado el grado de antipatías y fricciones es bajo. El grupo actúa cohesionadamente dependiendo también del grado de unificación interna que posean los miembros del grupo.

En 1950, Festinger, Schacter y Black (en Shaw 1995) definieron el término cohesión como el campo total de fuerzas que actúa sobre los miembros de un grupo para que permanezcan en el (p.164).Según estos autores intervienen dos fuerzas distintas: la atracción hacia el grupo y el control de recursos. La primera de ellas hace referencia al deseo individual de interactuar con otros miembros del grupo y de participar en las actividades colectivas; y la segunda, a las ventajas que cada miembro obtiene por permanecer al grupo.

A partir de 1950, se propusieron otras definiciones de cohesión de Grupo, si bien la de Carron, Brawley y Widmeyer (1998) parece ser la más integrar. Concretamente, Carron y sus colegas la definieron como “un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a no separarse y permanecer unido con la finalidad de conseguir sus objetivos instrumentales o para la satisfacción de sus necesidades afectivas de sus miembros” (p. 213).

De este concepto se desprende que la cohesión es a) es multidimensional (son muchos los factores relacionados con el motivo de unión de un grupo), b) dinámica (la cohesión dentro de un grupo puede variar con el paso del tiempo), c) Instrumental (los grupos se crean con un fin determinado) y d) afectiva(las interacciones sociales de los miembros generan sentimientos entre ellos).En cuanto al aspecto multidimensional, la definición apunta a la cohesión como una mezcla de dimensiones sociales y de tarea.

La cohesión de tarea refleja el grado de trabajo en conjunto para alcanzar objetivos comunes. La cohesión social refleja el grado de aceptación entre los miembros de un grupo y de disfrute del compañerismo. A menudo, la cohesión social se compara con la atracción interpersonal. La Cohesión de tarea refleja el grado de trabajo en conjunto para alcanzar objetivos comunes, mientras que la cohesión social refleja la atracción interpersonal entre los miembros de un grupo.

El modelo de Carron (1998) describe a grandes rasgos los cuatro factores o antecedentes principales que afectan el desarrollo de la cohesión: ambientales, personales, de liderazgo, y de equipo.

Factores Interviniente en los Grupos

Factores Ambientales Carron y Spink, 1995; Mullen y Cooper, 1994

Los factores ambientales son los más generales y remotos. Se refieren a las fuerzas normativas que mantienen juntos a los miembros de un grupo. Todas estas influencias pueden mantener unido a un grupo, además de otros factores, como la edad, la cercanía o las condiciones de participación. Por ejemplo el hecho de que estén muy cerca el uno del otro y puedan interactuar y comunicarse fomenta el desarrollo del grupo. Además el tamaño del grupo repercute en la cohesión: los grupos más pequeños son más cohesivos que los grupos más numerosos (Carron y Spink, 1995; Mullen y Cooper, 1994).

De la misma manera, el nivel de competencia influirá en la cohesión. Los grupos que se distinguen y se destacan más que otros, ejemplo tener vestimentas especiales, también gozan de un grado más alto de cohesión.

Los Factores Personales Carron y Hausenblas (1998)

Se refieren a las características individuales de los miembros de un grupo. Para facilitar la investigación, Carron y Hausenblas (1998) clasificaron estos factores en tres categorías: Atributos demográficos, cognición y motivaciones, atribuciones de responsabilidad, ansiedad, Conducta, ejemplo adhesión y pereza social. Atributos

demográficos: son las semejanzas de actitudes, aspiraciones compromisos y expectativas.

Factores de Liderazgo Brawley, Carron y Widmeyer, 1985:

Comprenden las conductas y el estilo de liderazgo que adoptan los integrantes de un grupo y las relaciones que establecen con sus miembros. Según las investigaciones, el papel de los líderes es vital para la cohesión del equipo de trabajo. En concreto si los coordinadores comunican los objetivos, las tareas y los papeles de cada uno de los trabajadores en este caso, estudiado, de una manera clara, consistente e inequívoca, se logra una mayor cohesión (Brawley, Carron y Widmeyer, 1993:Westre y Weiss, 1991).Además es importante que haya compatibilidad entre el líder y los miembros del grupo para enriquecer los sentimientos de Cohesión.

Factores de Equipo Carron 1995

Se refieren a las características de las tareas de grupo, a las normas de productividad grupales, al deseo de éxito colectivo, a los roles de los miembros del grupo, a la posición y a la estabilidad del grupo. Según Carron 1995 los grupos que permanecen unidos por mucho tiempo y que manifiestan un ferviente deseo de éxito grupal, también manifiestan un grado elevado de cohesión grupal.

Keyton (1988) ofrece evidencia de que cuando percibimos características o actitudes positivas entre nosotros y otros miembros, nos sentimos más atraídos hacia ese grupo.

Los estudios elaborados por Deutsch son ya clásicos; más recientemente (Worchel 1977) probó directamente la hipótesis de que la cooperación conduce a un incremento en el atractivo de los miembros hacia el grupo. Los hallazgos obtenidos

fueron importantes para comprender la cohesión. Los grupos que previamente habían cooperado, el éxito y el fracaso y el fracaso incrementaron la cohesión grupal.

Rosenfield, Stephan y Lucker (1981) también observaron la atracción de los grupos cooperativos y competitivos. Encontraron que los miembros de grupo competitivos son más valorados en situaciones cooperativas porque incrementan las probabilidades de que el grupo tenga éxito.

¿Cuál es la importancia de la cohesión? La forma en que funciona un grupo depende de qué tan atractivo sea para sus miembros. Esto se reflejará en la energía que los miembros empleen para alcanzar sus metas, en lo fácilmente que las obtengan y en qué tan satisfactorio sea el resultado. Hay pruebas que sugieren que si una persona se siente atraída hacia la membresía, es más probable que acepte las responsabilidades de ésta (Dion, Miller y Magnan, 2000)

Los grupos cohesivos que valoran el estatus de la membresía son especialmente productivos si también están motivados a hacer un buen trabajo (Hall, 1971; Landers y Crum, 1971 citado en Zander 1983). Sin embargo el contexto cultural de un grupo influye sobre la manera en que los miembros manejan la tarea. Por ejemplo Zander (1983) observó que los japoneses trabajan por el bien de su grupo, mientras que los estadounidenses trabajan por su beneficio personal. Así que un estadounidense puede sentirse atraído por un grupo que presta asistencia o autonomía para el individuo, mientras que un japonés puede sentirse atraído por un grupo cuyo propósito es proporcionar asistencia y autonomía para el grupo (Zander 1983).

Además, de trabajar por la meta del grupo es, aparentemente, una fuerza motivadora tan importante en la cultura japonesa que los miembros del grupo incluso están preparados a desviarse del comportamiento de la mayoría cuando dicho comportamiento promueve un resultado deseado por el grupo (Kouhara, 1990).

Si el grupo es atractivo, los miembros serán más, susceptibles a la influencia interpersonal. Los miembros atraídos cambiarán sus ideas con más frecuencia para adoptar el punto de vista de sus camaradas. De allí la importancia, de emplear el enfoque gestaltista para lograr cambios significativos en la identificación de los pensamientos y sentimientos para sacar las resistencias y facilitar esa maduración en el grupo.

William Schütz (1969) desarrollo una teoría de comportamiento interpersonal, según la teoría, cada individuo tiene tres necesidades interpersonales. La primera es inclusión: un deseo de pertenecer, de estar involucrado, de formar parte o el opuesto; un deseo de ser dejado en paz, de ser ignorado. La segunda necesidad es control: dominar, ser influyente, guiar persuadir o lo opuesto: un deseo de ser conducido, dirigido, guiado, o de seguir.

La tercera necesidad interpersonal es afecto: un deseo de tener intimidad, de formar lazos interpersonales cercanos, de expresar calidez y apego o lo opuesto: un deseo de estar distante, de mantenerse reservado, o de sentir desagrado. Cada individuo posee una cierta configuración de estas necesidades y se comporta de tal manera que aumente la satisfacción que siente por ellas.

El grupo según definiciones de M. Smith y de Bales (1945). “podemos definir un grupo como una unidad consistente en un cierto número de organismos separados (agentes) que tienen una percepción colectiva de su unidad y que poseen capacidad para actuar y /o que actúan, efectivamente de un modo unitario frente a su medio ambiente.

El pequeño grupo se define como un cierto número de personas que interactúan en una sola reunión cara a cara o en una serie de tales reuniones, en las que cada miembros lo suficientemente distinta para que pueda, en aquel mismo momento o al

ser interrogado más tarde, presentar una reacción a cada uno de otros miembros en tanto que personas individuales, aunque solamente sea recordando que estaba el otro presente. (Bales 1945).

Cohesión grupal. Según Schaw (1973): Es una relación interpersonal que consiste en el grado en que los miembros del grupo se sienten atraídos mutuamente, el grado en que el grupo esta cohesionado, conjuntado.1.- El término cohesión posee tres significados distintos: Atracción hacia el grupo, que incluye la resistencia a abandonarlo.2.- Moral, es decir nivel de motivación que muestren los miembros.3.- Coordinación de los esfuerzos de los miembros del grupo. No obstante, la mayoría quienes emplean el término se refiere al grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo. Los miembros de grupo con una cohesión elevada manifiestan más energía en las actividades del grupo, es menos probable que falten a las reuniones, se sienten felices cuando el grupo tienen un éxito y se entristecen si fracasan, mientras que los miembros de grupos con poca cohesión se preocupan menos por las actividades grupales.

Aunque la cohesión grupal ha sido relacionada, teórica y empíricamente, con numerosas variables del proceso, las más importantes son la interacción, la influencia social, la productividad del grupo y la satisfacción. En resumen, se hace de manifiesto que la cohesión está relacionada con la cantidad y la calidad de la interacción de grupo. Los miembros de grupos con una cohesión elevada se comunican entre sí con mayor medida, y el contenido de la interacción grupal posee una orientación positiva, mientras que los miembros de grupos con poca cohesión se comunican peor y el contenido de su interacción tiene una orientación negativa.

Los miembros de los grupos con alta cohesión son cooperadores, amistosos, y suelen comportarse de un modo que favorece la integración grupal, mientras que los grupos con poca cohesión actúan de forma mucho más independiente, preocupándose

poco por los demás. Cohesión e influencia Social: Los grupos que se caracterizan por su cordialidad, cooperación. Atracción interpersonal, y demás indicadores de cohesión grupal ejercen un fuerte influjo sobre los miembros para que éstos se conduzcan de acuerdo con las expectativas del grupo. Los miembros de los grupos con cohesión se sienten motivados para responder positivamente a los demás miembros del grupo, y su conducta ha de reflejar tal motivación.

Cohesión y productividad: Los miembros del grupo que se sienten atraídos por el grupo trabajan con ahínco para alcanzar los objetivos grupales; consecuencia de ello es la mayor productividad de los grupos con más cohesión.

Cohesión y satisfacción: Los miembros del grupo con cohesión acostumbran a estar más satisfechos con el grupo que los miembros de grupo sin cohesión. Sin embargo la expectativa teórica general es que la satisfacción aumenta junto con la cohesión.

López (2000) señala que la dinámica de grupo, se refiere a una ideología política, preocupada por las formas en que debieran organizarse y manejarse los grupos, y a su vez, se refiere a una serie de técnicas, interpretar papeles, observar y retroalimentación de proceso de grupo, decisiones grupales, que han sido usadas en programas de entrenamiento, planeados para mejorar la habilidad en las relaciones humanas y en el manejo de procesos grupales.

En este orden de ideas, Cartwright y Zander(1972), afirman que la dinámica de grupo para ser tal, debe hacer hincapié en una investigación empírica teóricamente significativa, interesarse por la dinámica e interdependencia de los fenómenos , tener relevancia interdisciplinaria y preocuparse de la aplicabilidad potencial de los hallazgos a la práctica social. Esta investigación se fundamenta en la concepción propuesta por Cirigliano y Villaverde (2001), sobre las técnicas de dinámica de

grupo. Los cuales plantean que las técnicas de grupo, son las maneras o medios sistemáticos de organizar y desarrollar la actividad de grupo. De pertenencia, interacciones asertivas, minimizando el individualismo y los sub-grupos, que generan división, y una interacción negativa, que está frenando la Cohesión del equipo de trabajadores.

Definición Operacional de las Variables de Estudio

Asimismo, Hurtado (2006), establece que la operacionalización de las variables "permite conceptuar el evento de estudio de manera precisa, unificar criterios en cuanto a su comprensión e identificar aquellos aspectos que hacen posible percibirlo". (p. 145), es decir, Operacionalmente se mide por la suma de los puntajes obtenidos en los ítems valorados a través de una escala de cuatro opciones: Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca y Nunca, tomando en cuenta la conceptualización, para las dimensiones, elementos presentes para la Cohesión Grupal.

A continuación se presenta de en una forma descriptiva, el cuadro de la Operacionalización de Variables en el estudio de la presente investigación.

Cuadro de Operacionalización de variables

Objetivo General: Determinar el efecto del programa de intervención acerca de la Cohesión grupal en los trabajadores de la Fundación Asilo San Martín de Porres, de la Alcaldía de Naguanagua.

Cuadro N° 01

Cuadro de Operacionalización de Variable.

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Indicadores	Técnicas e Instrumento ítems
Identificar la problemática en cuanto a la cohesión grupal existente en los trabajadores del Asilo San Martín de Porres.	Cohesión Grupal	Estructura interna del grupal.	Normas	3, 4, 7
		Productividad	Roles	1
		Trabajo en Equipo	Tareas	2
Diseñar un programa de intervención que permita el desarrollo de la Cohesión Grupal de los trabajadores del Asilo San Martín de Porres.		Valores	Valor Confianza Sentimientos	5 6 9
		Relaciones interpersonales	Relaciones en el grupo	8
Evaluar los efectos del programa de intervención aplicado a los trabajadores del Asilo San Martín de Porres.	En los trabajadores de la Fundación Asilo San Martín de Porres	Elementos inherentes en los Grupos	Objetivos en el grupo	10 11 12 13

Fuente: Román (2013)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo de la investigación engloba el diseño metodológico, donde se usa un método y procedimiento. A continuación se describirá el tipo de estudio, el diseño y análisis para dar respuesta a un problema planteado.

Tipo de investigación

Para la realización de la presente investigación se considera la investigación experimental que según Sampieri (2008) consiste en la manipulación de una (o más) variable experimental no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o por qué causa se produce una situación o acontecimiento particular. El experimento provocado por el investigador, le permite introducir determinadas variables de estudio manipuladas por él, para controlar el aumento o disminución de esas variables y su efecto en las conductas observadas.

Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño a emplear es el pre-experimental del cual Martínez (2009) plantea que "se lleva a cabo en grupos únicos, constituidos de forma natural" (p. 3), en su ambiente de origen y analizando una sola variable.

En síntesis el diseño es utilizado para comprobar una hipótesis y la determinación de procedimientos que seguirán para dar respuesta al problema. El diseño de investigación pre-experimental tal como lo establece Arias (2006), el cual lo define como un proceso que consiste en someter a un grupo de individuos a determinadas condiciones, estímulos lo cual es tomado como variable independiente para observar lo que se produce en la variable independiente

Definición de eventos

Evento Generador

Considerando el proceso a seguir enmarcado en el tipo y diseño de investigación experimental focalizado en lo pre-experimental, permite la aplicación de instrumentos direccionado a identificar la variable (necesidad) inmersa en el grupo a intervenir, en ese sentido se generar diversos eventos con la finalidad de estructurar la información requerida para el logro de los objetivos. Por lo antes expuesto se manejó como primera instancia la entrevista no estructurada con la intención de constatar al grupo a intervenir, seguido a esto se exploró bajo la observación directa como abordaje en la identificación de factores externos e internos en la interacción entre grupos.

Seguidamente, los 25 trabajadores de la fundación Asilo San Martín de Porres como grupo interventor después de la realización de la observación directa se estructura la modalidad de aplicar un pre – test y un post – test aunados a un pre - taller ante la variable identificada para así poder medir el efecto en el mismo.

Evento a modificar

Con relación a la identificación de la variable independiente que sería un programa de intervención para los 25 trabajadores de la fundación Asilo San Martín de Porres como factor dependiente la cohesión dentro del grupo a través del pre – taller, se diseña un programa de intervención estructurado en talleres que permitirá modificar y evidenciar el efecto que se requiere en el grupo focalizado en los objetivos planteados para que exista la motivación personal.

Población y muestra

La población según Palella y Martins (2004)” que se desea obtener es el conjunto de unidades de las información para generar conclusiones” (p. 93). En el caso de este trabajo de investigación la población está integrada por los 25 trabajadores de la fundación Asilo San Martín de Porres. Referente al tipo de muestra se trabajó desde un enfoque no probabilístico con base a un muestreo intencional, al cual Arias (2006) define como un procedimiento que permite elegir los elementos con base a juicios o criterios preestablecidos por el investigador.

La muestra quedó conformada por 12 integrantes, que tienen disponibilidad y disposición de reunirse conformada una parte de los trabajadores del citado asilo.

Selección de instrumentos de recolección de datos

Las técnicas refieren al procedimiento o forma particular en la cual se apoyará el investigador para hacer la recolección de los datos o información recopilada, Arias (2006) en cuanto a los instrumentos expresa que son los recursos de cualquier tipo que permite al investigador bien sea obtener, registrar, o almacenar la información.

Como estrategia, útil en esta investigación se utiliza la observación no estructurada, la semiestructurada. Definida por Palella y Martins (2004) como” el uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que se estudia. Este autor Paella y Martins (2004) también definen la observación no estructurada como “aquella que se realiza sin la ayuda de elementos técnicos especiales”; esta información le permitió a la investigadora aprehender información de forma directa de la realidad del grupo estudiado.

En cuanto al sondeo de opinión es una manera de conocer percepciones acerca de un tema, el cual puede dirigido con preguntas abiertas o cerradas. La semi estructurada, fue otra técnica de importancia usada, con el fin de obtener información directa de los miembros del grupo, basada en la interacción a través del diálogo caracterizada por Arias (2004) porque aún cuando existe una guía de preguntas el entrevistador puede realizar otras que no estaban incluidas al inicio.

Selección de las técnicas de análisis

Para analizar la información se utilizó la Estadística descriptiva según Paella y Martins (2004): consistió en recolectar los datos, organizarlos, presentarlos, analizarlos e interpretar los resultados. Son aquellos métodos que incluyen la recolección, presentación y caracterización de un conjunto de datos con el fin de describir apropiadamente las diversas características de ese conjunto de datos. Es cualquier tratamiento de datos que este diseñado para resumir o describir algunas de sus características más importantes sin intentar deducir nada que escape al alcance de los datos.

El objetivo de la estadística descriptiva es hacer que los datos se comprendan más fácilmente, que sea más sencillo referirse a ellos y analíalos. Para el análisis descriptivo de los datos se utilizaron medidas de tendencia central (media aritmética); para verificar la credibilidad de las respuestas emitidas por los participantes en el pre-test y post-test se establecerá el coeficiente de correlación de Pearson el cual, según Gil, Rodríguez y García (1996), hace referencia a la media de los productos cruzados de puntuaciones estandarizadas de X, su valor oscila entre 1 y 5. Los datos que se recopilaron fueron de orden cuantitativo y se obtuvieron mediante los instrumentos antes mencionados. Los resultados obtenidos fueron analizados de forma estadística mediante la cuantificación de los mismos a través de tablas de registro.

CAPITULO IV

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

En la realización del diagnóstico, en esta fase se realizó la observación no participante, la entrevista semi- estructurada y un cuestionario. Esta fase está conformada por uno de los elementos fundamentales de la estructura básica de los métodos de intervención Social, en la medida que persigue un conocimiento real y específico de una situación sobre la cual se va a realizar una intervención, por su parte Bolívar, M (2005) quien afirma que el diagnóstico consiste:

En el análisis e interpretación de la situación. Pretende recoger todos los elementos que permitan entender la realidad. Esta etapa deberá incluir técnicas que demuestran la veracidad de la hipótesis de trabajo sobre la que plantear un proyecto de intervención que al ejecutarlo permita corroborarla o por el contrario ayude a modificar el proceso de intervención (p.189).

Métodos de recolección de la información

Instrumentos, técnicas y procedimientos para recabar la información

Para la realización del diagnóstico a través de la observación no participante, fue realizada en 5 sesiones de 2 horas y media cada una de duración, en la sede de la institución geriátrica San Martín de Porres, con el propósito de recolectar los datos, e identificar aspectos o elementos tales como: estilos de comunicación, cohesión, roles, estructura del grupo, conflictos y niveles de interacción, y de esta forma conocer la realidad inmediata del grupo.

Lográndose observar que se ha puesto de manifiesto la falta de integración, sentido de pertenencia evasión, comunicación poco efectiva, estilándose distorsión y rumores en las relaciones interpersonales, el grupo que trabaja en los diferentes turnos tienen diferencias en cuanto a la ejecución de tareas y diferencias entre ellos, como equipo.

Así mismo se aplicó una entrevista semi-estructurada a dos miembros del equipo coordinador: la administradora y la asistente, quienes conforman la unidad administrativa y recursos humanos de la referida institución, ello con los fines de recabar más información. También se tuvo la oportunidad de aplicarlo a un grupo representativo, de 12 trabajadores, quienes dieron su percepción de la realidad que confronta el grupo. Los primeros coincidieron que presentan debilidades tales como: Vicios o hábitos laborales relacionada a las normas, decidía, apatía hacia el cuido y organización de los recursos que usan para el trabajo, existen rumores. Los trabajadores coincidieron que no se saben comunicar, falta de integración, lo que ha ocasionado conflictos, lo cual ha dividido al grupo; originando una falta de cooperación y compañerismo entre ellos.

El cuestionario se aplicó a 12 participantes, que consistía en describir o enumerar los problemas observados entre el personal que afectan el ambiente laboral; obteniéndose como resultado en proceso una disfunción grupal, incumplimiento de normas, resistencia a cumplir las tareas, ausencia de colaboración, cooperación y compañerismo entre el personal, con división, conflictos.

De igual manera se realizó una observación participante, en un evento de festejo, evidenciándose falta de integración, y sentido de pertenencia, con evasión. Posteriormente se ejecutaron dos actividades de pre- grupo, cada una de 2 horas de duración, a fin de crear estrategias y fortalecer la comunicación asertiva, la cohesión grupal y el conocimiento de sí mismo. Se pudo evidenciar que reconocieron aspectos

incongruentes en la comunicación, que origina la poca cohesión que existe entre el grupo, motivado a que necesitan organizarse en el trabajo, aceptarse entre sí, ser más solidarios y compartir las tareas para un mejor desempeño.

Criterios para la selección de los informantes

Los informantes se eligen porque cumplen ciertos requisitos que, en el mismo contexto educativo o en la misma población, no cumplen otros miembros del grupo o comunidad. Por consiguiente se tomo en cuenta el cargo que desempeñan en la institución, su rol de supervisores, tiempo de servicio que poseen, y conocedores del personal que integra el asilo San Martín de Porres, así como las funciones que cada uno de ellos desempeña, ante estos criterios se seleccionaron dos personas que pertenecen al área administrativa de recursos humanas, quienes son las que le suministran información al presidente de esta Institución geriátrica.

Además sus funciones son las de controlar políticas administrativas para el uso adecuado de los recursos materiales, financieros y humanos, de manera tal que responda a las necesidades propias de la institución para así lograr los objetivos y metas que persigue esta fundación.

Criterios para la selección del grupo

El grupo fue seleccionado para la investigación, por recomendación de una compañera de trabajo que había visitado la Institución y consideraba que se podía realizar un trabajo de gran apoyo para ese grupo de trabajadores, considerando además que hay que innovar en la estructura organizacional e interna de esta institución geriátrica, donde atienden una población de adultos mayores, tanto del sexo masculino como femenino de la III edad, a quienes se les debe brindar una atención gerontológico integral y permanente que conlleve a ofrecerles calidad de

vida, estos aspectos llamaron la atención del investigador y procedió a dar inicio a la apertura con este personal, que atiende esta población de abuelos.

Resultados

Descripción del grupo Foco

El grupo seleccionado para la investigación, está conformado por una población de 25 trabajadores de la fundación Asilo San Martín de Porres, de los cuales se trabajó con una muestra de 14 miembros, 08 del sexo masculino y 06 del sexo femenino, entre administrativos, unidad medico asistencial y obreros (de mantenimiento), servicio general y camareros. Se puede describir como un grupo heterogéneo, por su nivel académico: 05 profesionales, 04 técnicos superior, 04 bachilleres, 01 con educación básica (2do año). Así como sus edades que oscilan entre los 24 y 62 años.

Este grupo, está clasificado como formal e Institucional, por pertenecer a una institución pública, dentro de una estructura organizativa, que ofrece un servicio gratuito a la comunidad de adultos mayores. Perteneciente a la Alcaldía de Naguanagua, ubicado en Bárbula, Institución fundada alrededor de 1974, encargada de atender actualmente a 46 adultos mayores: 39 internos, de ellos algunos tienen familia, otros han llegado en situación de riesgo y 07 son de guardería, quienes asisten en la mañana y por la tarde son retirados por sus familiares, que por causa laboral tienen que dejar a sus abuelos en esta sede.

En este orden de ideas su estructura organizativa está dirigida por: una junta directiva, y presidencia que ocupan la alta jerarquía en el organigrama estructural. En fecha 02 de febrero de 1996 el asilo es transferido a la Alcaldía del Municipio Naguanagua mediante decreto 017/97 y posteriormente, el 30/01/1998, se establece la figura jurídica de Fundación Asilo.

El personal adscrito a esta fundación, está conformada por personal administrativo: unidad administrativa y recursos humanos, unidad médico asistencial, servicio de vigilancia, unidad nutricional y comedor y unidad de servicios generales (obreros). Entre ellos están: un presidente, la administradora, la asistente, secretaria, personal de cocina, lavandería, auxiliares de varones y hembras, médico, enfermeros, fisioterapeuta, pasantes. Quienes están dispuestos en horarios mañana, tarde y noche (enfermeros). En la fundación este personal tiene la misión de brindarles a estos adultos de la III edad, atención personal, médica, asistencial, nutricional y condiciones óptimas de higiene, actividades recreativas así como culturales.

Misión: Brindar una atención gerontológico integrar y permanente bajo criterio de excelencia, con una confiabilidad superior a cualquiera otras instituciones similares; con el apoyo del recurso humano de la organización que genere valor de cada una de sus acciones, donde prevalece el compromiso de velar por la dignidad y el respeto al adulto mayor.

Visión: Ser reconocida en el ámbito regional como la institución modelo en atención geriátrica gerontológica a los adultos mayores beneficiaria de este programa social.

En cuanto a la fase o etapa, según Bruce Tuckman (1977), describió cuatro fases del desarrollo de un grupo: Formación, asalto, establecimiento de normas, desempeño, levantar. Particularmente este grupo se encuentra en la de Asalto, donde los miembros del grupo mantienen la cordialidad entre sí, mientras, mientras empiezan a aparecer los primeros temas de trabajo a resolver. La paciencia de algunos colapsará antes y se verán algunas confrontaciones relacionadas con el trabajo del grupo, roles. Dependiendo de la cultura organizacional y de los individuos, el conflicto será más o menos suprimido pero estará ahí debajo de la superficie.

Despliegue sintético de la información

Según la observación a la dinámica grupal se evidenció una comunicación poco fluida, con distorsiones, que conlleva a estilos de comunicación no efectivos, para lograr la integración de sus miembros, quienes a su vez presentan, baja cohesión grupal entre sus miembros, lo cual se hace marcado, considerando que existe en el ambiente laboral una disfunción entre sus miembros, resistencia, falta de integración, en virtud de que este grupo está dividido, los del grupo de la mañana no mantienen una estrecha relación laboral con el de la tarde. Observándose ciertas diferencias y conflictos, que rompen la cohesión entre sus miembros, la comunicación, dando como resultado cierta resistencia a las normas, rumores, claridad en los roles y tareas, así como debilidades en la convivencia, compañerismo, y cooperación entre ellos.

Respecto a la cohesión es de baja proporción, considerando que no existe un compromiso en el cumplimiento de sus tareas y roles, independientemente de la necesidad de reconocimiento, evasión y apatía de algunos de sus miembros. En cuanto a la comunicación es de intensidad media, que por lo general se suceden por percepciones distintas, equivocados estilos de comunicación, lo cual se logra con el manejo de una interacción fluida, clara y de respeto mutuo.

Con todo esto se evidencia que el comportamiento colectivo en este grupo de trabajadores, requiere de una integración en su estructura interna, para lograr una elevada Cohesión grupal, donde este implícito la adquisición de competencias que les permita consolidar aspectos tales como: Integración, comunicación afectiva, roles, metas, sentido de pertenencia, acatamiento de normas, compromiso, trabajo en equipo y autoestima.

Análisis de la información:

A continuación se presenta el análisis e interpretación de grupo foco, ver cuadro N° 2, 3 y 4

Cuadro N° 2
Observación en el grupo

Técnicas	Conductas	Procesos	foco
Observación	Respeto, adaptado al ambiente laboral Algunos muestran poca receptividad, apatía a responder	Congruencia Temor a ser sancionados. Evasión	Cohesión grupal Comunicación Mecanismo de defensa

Fuente: Román (2013)

Cuadro N° 3
Entrevista semi estructurada

Técnicas	Conductas	Procesos	Foco
Entrevista	Incumplimiento de normas. Impuntualidad en el cumplimiento del horario de trabajo. Desobediencia en el cumplimiento de las tareas. Algunos quieren dar órdenes, en áreas laborales que no le competen. Baja calidad en la elaboración de los alimentos. Ausencia de colaboración, cooperación y compañerismo entre los miembros Algunos se comunican a través de rumores, mensajes distorsionados. El grupo está dividido Los del turno de la mañana no se comunican con los de la tarde. Las tareas no se ejecutan con armonía. Algunos quieren dar órdenes. Falta de conservación de los implementos de trabajo. Cuando dejan basura, utensilios sucios, o mal ubicados, el otro se niega a ejecutarlo. Las líneas de acción dadas por los coordinadores, las consideran innecesarias. Algunos trabajadores no tienen claro sus responsabilidades laborales. Falta de compañerismo y cooperación	Normas Disfunción grupal Resistencia Cumplimiento de roles Desmotivación Falta de integración Estilos en la comunicación Falta de integración Falta de comunicación Tensiones Necesidad de reconocimiento Desidia y Apatía Roles Resistencia Tareas y roles Baja integración	Cohesión grupal Cohesión grupal Normas Liderazgo Motivación Cohesión Grupal Comunicación Cohesión Grupal Comunicación efectiva Conflicto Autoestima Sentido de pertenencia Liderazgo Liderazgo Cohesión grupal Cohesión grupal.

Fuente: Román (2013)

Cuadro N° 4
Visita a un evento

Observación De Evento	-Algunos miembros del grupo asumen actitudes individualistas.	Liderazgo	Sentido de pertenencia.
	-Algunos miembros no se acercaron a la actividad, a compartir.	Evasión	Sentido de pertenencia.
Pre-taller	De 25 integrantes, solo asistieron 13 personas.	Evasión y apatía	Motivación
	-Se integraron a la actividad desarrollada.		
	-2 de los asistentes, dialogaron poco.	Productividad	Cohesión
	-Manifestaron que les hacía falta reunirse, compartir, expresar inquietudes.	Evasión	Comunicación
	-Estuvieron de acuerdo que a ellos les hace falta integración, una comunicación, fluida, clara, y de respeto mutuo.	Expresión verbal congruente	Comunicación
	-Siguieron instrucciones.	Comunicación	Comunicación asertiva.
	-Se escucharon entre si y se divirtieron.		
		Acatamiento de normas.	Trabajo en equipo
		Convivencia	Cohesión grupal

Fuente: Román (2013)

Focalización de la variable de intervención

La variable según Zinser (2000), es “cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible a asumir diferentes valores” (pág. 201). Puede ser de diversos tipos: Independiente, la cual se considera que genera los cambios, es lo que para el presente constituye el programa de intervención, el cual consiste en talleres vivenciales de 18 horas, que García (2001) define como tiempo-espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización, con la implementación de técnicas que generen la movilización de algunas estructuras cognitivas.

Por su parte la variable dependiente es la que sufre los cambios como efecto del programa de intervención, en este caso es el incremento de la cohesión grupal, que para Festinger (1950) citado por Shaw (1995) “es aquel cuyos miembros satisfacen sus necesidades o aquel en el que desean permanecer por alguna razón. Cuanto más cohesivo sea el grupo. Mayor será la probabilidad de que sus miembros se conformen a sus normas y mayor aún la presión que los miembros ejerzan para que los demás se sometan”.

Variable independiente: Programa de intervención modelo teórico enfoque gestáltico, “el darse cuenta”

Variable dependiente: La cohesión grupal

Variable interviniente: Comunicación asertiva

CAPITULO V

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

En este capítulo se describe cómo se desarrolló la aplicación del programa de intervención, tomando en consideración la fundamentación teórica, la justificación, el cumplimiento de los objetivos, contenido del programa, métodos y procedimientos de la aplicación del programa, tiempo etapas y programación de actividades, la pertinencia de estrategias, la utilización de los recursos, el proceso grupal, y criterios de evaluación

Presentación

Es de suma importancia aplicar las estrategias adecuadas en la intervención del programa, para que se logren los objetivos planteados en la planificación, acordes a las necesidades del grupo de trabajadores, a los fines de promover y optimizar la cohesión grupal entre sus miembros, y de este modo conseguir un funcionamiento óptimo, eficaz, e interacciones positivas, que conlleven a garantizar la productividad e identificación de elementos de un alto desempeño laboral, así como el fortalecimiento de una cohesión grupal.

Fundamentación teórico

El programa de intervención propuesto en la investigación estuvo basado en algunos principios de la psicoterapia Gestáltica, la cual es un movimiento terapéutico creado por Frederick Perls (1975) que hace referencia al funcionamiento total y la interrelación entre las partes; desde esta perspectiva, el individuo es visto como un ente integral y total, tomando en cuenta sus sentimientos, pensamientos, emociones, expresiones corporales, su escala de valores, sentido de la vida.

Los principios básicos de la terapia Gestalt que se incluyen dentro del programa de intervención ofrecen al participante experiencias que lo involucran con el entorno que lo rodea, implicando a otras personas para formar un todo como una unidad indivisible. A continuación se describen los tres principios en los que se apoyó la intervención:

- ✓ Darse cuenta: Es la concientización progresiva, la base del conocimiento, el darse cuenta del propio cuerpo, postura, voz, lo que pasa dentro y fuera de sí mismo. Es lo más importante al cómo de la experiencia y no al por qué.
- ✓ Aquí y el ahora: es el presente adonde el individuo debe llevar sus recuerdos y sus anticipaciones acerca del futuro, al recordar se tiende a deformar el pasado, sobre todo aquellos recuerdos que resultan desagradables. Irse al pasado hace que se evite el presente, donde tenemos nuestros pensamientos, nuestro cuerpo, nuestra conducta, los sentimientos, que podemos percibir. Al trabajar con la terapia Gestalt, el pasado no es descuidado pero al trabajarlo se hace en el presente.
- ✓ Responsabilidad: la responsabilidad de cada uno es asumir su propia existencia, sus acciones y emociones. Es hacerse poseedor de sus actos, impulsos y sentimientos; es identificarse con ellos y aceptar que se pertenecen. Ser responsable implica que cada persona es autora de su propio diseño de vida.

El presente proyecto de intervención grupal, está orientado a la optimización de la cohesión grupal de sus miembros de esta Institución geriátrica, está basado en la fundamentación teórica formulada por Shaw, M (1995), quién sostiene que las relaciones interpersonales consiste en el grado en que los miembros del grupo se

sienten atraídos mutuamente, clasificado según el autor, desde tres significados: Atracción hacia el grupo, que incluye resistencia a abandonarlo, moral nivel de motivación que muestran los miembros, coordinación de los esfuerzos de los miembros del grupo, también hace referencia al grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo. Sostiene que los miembros de grupos con una cohesión elevada manifiestan más energía en las actividades del grupo, es menos probable que falten a las reuniones, se sienten felices cuando el grupo obtiene el éxito y se entristecen si fracasan.

La cohesión está relacionada con la cantidad y la calidad de la interacción de grupo, los que poseen una cohesión elevada se comunican entre sí en mayor medida y el contenido de la interacción grupal posee una orientación positiva, y es capaz de alcanzar sus propios objetivos, finalmente la cohesión está relacionada con la eficacia.

Es indudable que la pertenencia a cualquier grupo social, tiene efectos importantes en el comportamiento de las personas y en su proceso de cambio personal.

La Cohesión grupal, que es lo que se persigue que logren los trabajadores de esta fundación del referido Asilo, como un producto de la unidad valorativa que se da entre sus miembros, en relación a objetivos, metas y hechos importantes para el mismo.

En el mismo orden de ideas, Shaw (1983) afirma que la cohesión tiene características: atracción, y satisfacción por la pertenencia al grupo. A su vez presenta varios componentes:

Afectivo: En la medida que hay mayor comunicación entre los miembros y ésta es más profunda, hay mayor cohesión. Este componente contiene el conjunto de sentimientos y afectos que los miembros se manifiestan entre sí. En la medida que este es más fuerte, hay más cooperación intragrupal y menos competencia. A mayor cohesión, se observa un mejor cumplimiento de las normas, lo cual no está presente en estos trabajadores.

Volitivo: Comprende el conjunto de actividades, deseos, metas, objetivos, intenciones, que los miembros del grupo comparten, el cual está orientado a la satisfacción de las necesidades, intereses, y potencialidades comunes de los miembros. La cohesión está dada en este caso, por la coordinación de esfuerzos de cada uno de sus miembros en el grupo (Shaw, 1979). Este componente presenta debilidades en los trabajadores del Asilo, debido a que ellos desconocen claramente las metas, objetivos, de la institución y la coordinación de esfuerzos no está centrada en las tareas y necesidades.

Intelectivo: Integra el conjunto de ideas, creencias, opiniones y conocimientos que el grupo comparte. En la medida que comparten criterios y modos de pensar comunes (no iguales) la actividad se desarrolla de manera más armónica y la conciencia de pertenencia aumenta. En este caso los integrantes presentan diferencias, ciertas resistencias, surgen desarmonías entre ellos, y no hay un valor y cuidado hacia las cosas que maneja la institución.

Valorativo: Consiste en el conjunto de valores, aspectos éticos, ideales, que los miembros del grupo comparten como comunes y propios del grupo como totalidad, incluye las actitudes y opiniones compartidas, las cuales difieren entre este personal, generándose conflictos.

Justificación

El programa de intervención estuvo dirigido a los trabajadores de la fundación del Asilo San Martín de Porres, adscritos a la alcaldía del Municipio Naguanagua. A los fines de elevar y darle una orientación positiva al grado de atracción e interacción del grupo, logrando así la calidad de una cohesión, expresada en la conducta de sus miembros. La cual este centrada en la cantidad, la fuerza y la pauta de las atracciones existentes dentro del grupo. (Shaw, 1994).

Se aplicó una serie de técnicas orientadas a incrementar la cohesión grupal de los trabajadores, en función de que alcanzaran objetivos metas grupales. Así mismo dicha propuesta presentó una contribución a la Institución, ya que sentó las bases para la ejecución de intervenciones futuras que propicien el seguimiento del diagnóstico y se determinen nuevas y posibles causas de la escasa cohesión grupal en los trabajadores del asilo, conllevando a que se apliquen estrategias y/o herramientas para incrementar la variable.

Dentro de este contexto, el programa de intervención, está orientado a fortalecer el comportamiento grupal, de un modo que favorezca la integración entre sus miembros, la interacción, la productividad, la satisfacción de sus miembros, incluyendo una mayor conformidad a las normas y a la comunicación efectiva.

Aunado a ello y como valor agregado se espera el adecuado funcionamiento de la institución geriátrica, a través de este grupo de trabajadores, donde se tiene como objetivo fundamental la atención de una población de personas de la III edad, que va a ser beneficiada, sea que recibirán una atención de calidad, en virtud de que el desempeño laboral sea productivo, evidenciándose en la realización de las tareas con esfuerzo grupal para el logro de los objetivos, tareas y la satisfacciones personales y

grupales. Extendiéndose este bienestar a la comunidad, que podrá disponer del uso de este programa, tan importante, dirigido por la alcaldía de Naguanagua.

Al respecto, se pretende implementar un programa de intervención, para solventar las debilidades encontradas en las relaciones interpersonales internas, que permitan permanecer atraídos para alcanzar los objetivos planteados por la institución, de este modo se obtendrá una atmosfera laboral cordial, cooperadora, participativa, productiva, con una comunicación efectiva ,fluida, con actitudes favorables hacia los compañeros.

El compromiso de cada trabajador será la integración, conformación a las normas del grupo, motivación para comportarse de acuerdo a los lineamientos de la institución y de este modo responder positivamente a la influencia ejercida por los demás componentes del grupo.

Se hace necesario hacer hincapié en un enfoque en pro de mejorar las relaciones interpersonales, implementando la cohesión de sus miembros, dándoles herramientas para identificar sus debilidades, pensamientos, sentimientos y resistencias. Es decir llevándolos a darse cuenta de sí mismos y hacia la responsabilidad individual de cada uno de ellos, que forman parte de un conjunto, que brinda calidad de vida a un grupo de personas de avanzada edad, a quienes se le debe brindar calidad de vida.

Objetivos del Programa

Objetivo General

Promover la cohesión grupal en los trabajadores de la fundación Asilo san Martin de Porres.

Objetivos específicos

- ✓ Propiciar el autoconocimiento, la conciencia y el darse cuenta de sus limitaciones
- ✓ Fomentar un clima de trabajo participativo en pro de la atracción e interacción de sus miembros
- ✓ Valorar las tareas y roles desempeñados en la institución
- ✓ Identificar elementos del alto desempeño laboral y productividad
- ✓ Incrementar el desarrollo de sus capacidades para escuchar e influir en los demás.
- ✓ Fortalecer el proceso de comunicación efectiva para mejorar las relaciones interpersonales dentro del grupo.

Contenidos del programa.

- ✓ El darse cuenta
- ✓ Asumir responsabilidades
- ✓ Proporcionar medios para identificar pensamientos y sentimientos
- ✓ Elementos de la Cohesión grupal y relaciones interpersonales
- ✓ Análisis de la estructura del grupo
- ✓ Elementos de la comunicación efectiva

Métodos y procedimientos de la aplicación del programa

Una vez extraída y recopilada la información que nos interesa para desarrollar el programa de intervención, se sugiere el método, el cual describe cómo fue llevada a cabo la investigación, el método inductivo Blauge, (1985) intenta ordenar la observación tratando de extraer conclusiones de carácter universal desde la acumulación de datos universales, rico en información pero carece de rigor lógico; de manera que, en el proceso de observación y aunado a la entrevista de la informante

clave se produjo un sumario de inducir, hasta lograr con exactitud cuál es la variable predominante de acuerdo al diagnóstico que determina la elaboración del programa.

Y con respecto al método deductivo, que se establece como un proceso riguroso pero no proporciona información nueva; funciona a partir de principios generales y, con la ayuda de una serie de reglas de inferencia, se demuestran unas teorías o principios secundarios; por tal motivo se aplicó dicho método por medio información generalizada como común denominador en el grupo, apoyado por la teoría que sustenta la variable a intervenir.

Para implementar el programa de intervención se requiere de unas acciones humanas y recursos materiales, diseñados y organizados de acuerdo a la realidad del grupo, donde se desarrollaran técnicas relacionada con el modelo Gestalt, que permitan el darse cuenta de sus debilidades, fortalezas, destrezas, así como el manejo de la comunicación efectiva, la sinergia interna de sus relaciones y el análisis de la estructura que deben manejar en el grupo, con la finalidad de hacer contacto con su realidad, la toma de consciencia y el crecimiento tanto individual como grupal.

De igual forma para la aplicación del programa, se toman en cuenta una serie de pasos, a los fines de organizar desde el diseño hasta la ejecución del mismo. En este caso se empieza con un proceso de recolección de datos e información, donde se implementan técnicas e instrumentos, que conllevan al análisis, que determina hacia dónde, cómo y para qué se debe abordar el tema en el proceso de la intervención del grupo.

El programa está conformado por diferentes técnicas, enlazadas en el desarrollo de la movilización, interacción, y la acción del grupo, hacia los objetivos que se persiguen alcanzar, las cuales van a estar enmarcadas dentro de un inicio, desarrollo y un cierre. En el primero permite la integración, crear un ambiente de cordialidad, la

segunda facilita el procesamiento de información y participación en la canalización de situaciones planeadas y la tercera tiene que ver con el aprendizaje o vivencia que se llevan los participantes.

En cada ejercicio aplicado, se pretende consolidar el funcionamiento del grupo, a través del logro de una cohesión, que permita una conducta congruente de sus integrantes y mejorar sus relaciones interpersonales, con la comunicación. De este modo las debilidades encontradas se podrán ir minimizando, y reforzando sus fortalezas.

Tiempo etapas y programación de actividades

Está previsto organizar y desarrollar dos talleres vivenciales, con 8 horas cada uno de duración de tiempo, que totalicen 18 horas en un horario entre 8am hasta las 5 Pm, estructurado por varias técnicas planificadas, con el propósito de abordar el autoconocimiento, el darse cuenta, relaciones interpersonales, la cohesión, estructura y el trabajo cooperativo conformadas por 3 etapas a cumplir: el inicio, desarrollo y cierre.

En la primera jornada del inicio consta de varias actividades integradoras, que promueven la participación, entre ellas se mencionan: El semáforo, los pájaros sin nido, mar a dentro y mar afuera, la tempestad, con un tiempo aproximado de duración de 70 minutos; dando apertura luego a la etapa de desarrollo, en la cual se abordará técnicas tales como: flor de las cualidades, factores de atracción, venciendo los obstáculos, el collage, contacto /atractivo, y construcción de metas cooperativas que permitan el autoconocimiento, el darse cuenta, expresión de sentimientos, y la comunicación; a través de ejercicios prácticos vivenciales, que van a permitir una reflexión individual y grupal, tiempo estimado de duración de 2 horas en total.

Por último en la segunda sesión, se sustituyó la técnica del circuito eléctrico, por el collage, considerando que el objetivo individual ya se había abordado. Evidenciándose en el desarrollo de la técnica del collage, la construcción del conocimiento grupal con respecto a las metas, roles, visión de la institución y su participación. Con respecto a la jornada de la tarde de ese segundo día se omitió la ejecución de la técnica “torre de vasos”, debido a que la variable de cohesión se cumplió en el grupo; la cual se sustituyó por una relajación guiada como regalo y se culminó con las técnicas: “este es un abrazo”.

Para finalizar en la de cierre, se realiza un procesamiento cognitivo través de un feedback, entre ellas se seleccionaron: Polaridad en el aquí y en el ahora, mirada introspectiva, el PNI (lo positivo, negativo e interesante), y me hago responsable, con una disponibilidad de un tiempo de 90 minutos aproximadamente.

Personal requerido y participantes

Para efecto de la aplicabilidad del programa de intervención que se aplicó a los trabajadores del Asilo Sana Martín de Porres, se requirió de una persona que grabara los talleres por medio de una cámara de video, la presencia de los 9 participantes que asistieron, la docente encargada de evaluar el proceso y la actuación de la facilitadora, y de una persona que colaborara con los alimentos.

Recursos utilizados para la aplicación del Programa

La aplicabilidad de la intervención se demandó de la participación del componente humano: los miembros del grupo de los trabajadores de la fundación Asilo San Martín de Porres (9 personas), el facilitador, el evaluador y dos personas de apoyo estratégico encargadas de la filmación audiovisual de la actividad, que será usado después como instrumento de evaluación, además de una que elaborara, organizará y

entregará los alimentos. A su vez se contó con la asistencia de los dos tutores, que dieron su aporte importante y colaboración de gran valor agregado. A continuación se muestra la representación en recursos y financiamiento:

Cuadro N° 5
Presupuesto de Recursos Humanos en el programa de Intervención

Recursos Humanos	Costos
✓ Personal del Asilo	700
✓ El facilitador	1500
✓ Apoyo logístico(2 personas)	1500
✓ El evaluador	0,00
✓ Tutores	3000
Total	6700

Con respecto a los recursos materiales se pueden mencionar: cartulina con que se elaboraron las flores, marcadores de colores, papel bond, lápices, material fotocopiado, revistas, periódicos, pega pinceles, témperas, toallitas.

Los costos del programa de intervención serán costeados por el facilitador, para poder llevar a la acción la intervención grupal, para lo cual se requerirá dinero para la adquisición y elaboración de los diferentes materiales a utilizar en las diferentes técnicas grupales, tales como: ambientación (cojines y decoración), grabación de videos, materiales especificados, lo referente a refrigerios y /o almuerzos, CD, reproductor, etc. A continuación se muestra un cuadro resumido:

Cuadro N° 6
Presupuesto de Recursos Materiales en el programa de Intervención

Recursos materiales	costos
✓ Material de ambientación: decoración y cojines	2000
✓ Edición del video	700
✓ Material de papelería copias	350
✓ Útiles: lápices, marcadores de colores,	400
carpetas, pegas, pinceles, témperas, etc.	200
✓ Alimentos y refrigerio	3650
✓ Transporté	
Total	

Estrategias para la evaluación de la efectividad

Para medir los fines de la efectividad en esta investigación se evaluó con la aplicación de un cuestionario pre-test y post-test, que será aplicado antes y después del proceso de intervención; Para determinar si se lograron los objetivos planteados al Inicio de la investigación.

Este instrumento consta de nueve (13) Items de preguntas cerradas que evaluarán los diferentes componentes de la cohesión grupal. Estas contienen respuestas que han sido previamente delimitadas, que incluyen varias opciones en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide que seleccione uno de las cinco categorías, presentada en forma descendente, a cada punto se le asigna un valor numérico que va del 5 al 1. El instrumento fue tomado de la página de EDCO escala de clima organizacional, aiken, L. (1996). Test psicológicos y evaluación (9na Ed.). Prentice Hall. Hispanoamérica S.A.

En este estudio se utilizó el método de Likert, que mide por escala las variables que constituyen actitudes, formado por un conjunto de ítems presentado en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en varias categorías. Respecto a la evaluación del programa se realizó a través del modelo en los objetivos de Tyler (1973), quién expresa que los resultados deben estar relacionados con lo esperado, Considerando la evaluación como un proceso recurrente. Así mismo destaca los aspectos más relevantes, y suministra suficiente información final para permitir recomendaciones, donde se valora la coincidencia entre los objetivos del programa y los resultados reales.

En la investigación se dispone de diversos tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de datos. A su vez la evaluación se completa con una serie de preguntas que servirán para recolectar la variable considerada, en este caso para medir el grado de cohesión grupal que existe en este grupo diagnosticado.

A continuación se presentan los cuadros que contienen la planificación y estructura del programa de intervención referente a: objetivos, etapas, contenidos, actividades, recursos, tiempo y evaluación de las estrategias implementadas durante las sesiones de 16 horas de duración.



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



PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES ASILO SAN MARTÍN DE PORRES

OBJETIVO GENERAL: Incentivar la optimización de la cohesión grupal en los trabajadores de la fundación Asilo San Martín de Porres

Cuadro N° 7:

			Planificación		Sesión I: Mañana	
ETAPAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDOS	TÉCNICAS	EVALUACIÓN	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	Unificar la integración y la participación activa	Movimientos coordinados	El Semáforo	Participación con expresiones como “El ejerció me permitió” y/”me siento” y/o “ahora estoy”	20 minutos	Facilitador/participantes
DESARROLLO	Promover en los participantes capacidad de autoconocimiento y la comunicación efectiva	Darse cuenta Autoconocimiento Expresiones verbales	“Flor de las cualidades” (Novara 2007)	Cantidad de fortalezas y habilidades que cada participante identifique y socialice con expresiones y tales como:”me di cuenta de” y/o, “me fue fácil o difícil escribir mis cualidades y habilidades.	50 minutos	Facilitador /participantes Hojas, lápices de colores o lápices.
CIERRE	Intercambiar experiencias para reforzar la aceptación de sí mismo y de los demás.	Realimentación Encuentro intrapersonal. Comunicación efectiva. Capacidad de conciencia	La ronda	Manifestar expresiones como:”que estaba oculto en mi”, “de que te distes cuenta”, “Que aprendí”	20 minutos	Facilitador/participantes Materiales: una pelota

Cuadro N° 8
Sesión II: Tarde

Planificación

ETAPAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDOS	TÉCNICAS	EVALUACIÓN	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	Propiciar un clima de confianza e integración	Integración , y concentración de forma divertida	Armar pieza	Con expresiones verbales “la técnica me permitió”, “me sirvió para”, “me siento”, “ahora estoy “dificultad para....	25 minutos	Facilitador/participantes
Desarrollo	Comprender los elementos de la atracción y la cooperación	Relaciones interpersonales y cohesión	Factores de atracción (Adaptada por Román 2013)	Con expresiones verbales tales como: “Que aprendí”, “dificultades para integrarse”....”que me llevo”	1 hora	Facilitador/participantes Materiales: lápices, lectura y papel carta.
Cierre	Evaluar la experiencia vivida.	Trabajo cooperativo y eficacia(Estructura del grupo)	Mirada introspectiva	Dar respuesta a las interrogantes:” me gusto”, “que aprendí”,”Cómo la pase”, “Que sentí”, “Que me llevo”.	25 minutos	Facilitador/participantes

Cuadro: N° 9
Sesión I: Mañana

Planificación

Etapas	Objetivos	Contenidos	Técnicas	Evaluación	Tiempo	Recursos
Inicio	Medir la atracción e interacción grupal	Análisis de la estructura del grupo Elementos de la Cohesión	El circuito eléctrico	Ejecutar la actividad y expresar: "Que me permitió el ejercicio", "Que sentí luego de"... "Que pensamiento generó en mí", "Que experimente".	25 minutos	Facilitador/participantes Materiales: hilos de pabilo
Desarrollo	Facilitar el conocimiento personal y grupal	Autoconocimiento y estructura de un grupo	El Collage colectivo	Al describir, la representación de cada uno de los participantes, con expresiones: "Me di cuenta de", y/o, "me fue fácil o difícil seleccionar los artículos ","me resulto fácil, o difícil, responder las preguntas, y/o "que aprendí del grupo"	1 hora	Facilitador/participantes Materiales: papel bond, , revistas, pega ,pinceles, temperas, toallitas agua,
Cierre	Conocer los aspectos positivos, negativos e interesantes de la sesión	Reflexiones personales Aprendizajes y tareas	El PNI(positivo, negativo e interesante)	Satisfacción o disgusto de los participantes durante la sesión, con expresiones verbales tales como: "aprendí" y/o, "me di cuenta" y/o "descubrí que", y/o "revisaré"	35 minutos	Facilitador/participantes

Cuadro N° 10
Sesión II:tarde

Planificación

Etapas	objetivos	Contenidos	técnicas	Evaluación	Tiempo	Recursos
Inicio	Fortalecer el proceso de la comunicación efectiva en el grupo	Componente afectivo de la cohesión grupal	Esto es un abrazo	Participación con expresiones como “el ejercicio me permitió “y/o me siento, y/o “estoy ahora”.	15 minutos	Facilitador/participantes
Desarrollo	Reconocer que las metas de grupo influyen en la conducta individual	Toma de decisiones destrezas personales y de ayuda grupal	Torre de vaso	Manifestar expresiones tales como: “Que aportaron”, “Que aprendieron”, “Que descubrieron”	60 minutos	Facilitador/participantes Materiales: vasos plásticos, aro con hilo amarrado
Cierre	Establecer contacto con la realidad personal y el entorno laboral	Comunicación, el “Aquí y el Ahora”	“Me hago responsable	Manifestar:” me di cuenta de”, “descubrí que”, “aprendí que”	15 minutos	Facilitador/participantes

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resumen del proceso de intervención

Descripción y evaluación de la implementación de la intervención

Ambiente Físico:

En el proceso de la aplicación del programa de intervención el ambiente físico estuvo conformado por un espacio amplio interno dotado de una atmosfera cálida, con colores claros que invitaban a la frescura, confort por la presencia de cojines en color crema o beis , ambientado acorde a las técnicas y el modelo que se iba a trabajar: Cohesión grupal y Gestalt: se usaron afiches de figuras de Gestalt, cohesión grupal , así como los materiales y color en tonalidad amarilla con un gran “sol” en el centro , con la representación de lo azul del lado derecho e izquierdo y un corredor externo rodeado de jardines donde estaba expuesto el refrigerio, con unos alimentos adaptados al propósito de la actividad desarrollada.

Ambiente Psicológico:

El clima emocional se evidenció desde el principio por las manifestaciones de alegría, satisfacción, agrado, en algunos de tristeza, melancolía, identificación o descubrimiento nostalgia, aceptación, e introspección; comportamientos y actitudes del grupo que estaba siendo intervenido considerando que fue necesario reforzar el elemento de la cohesión grupal, donde intervienen otros factores tales como: tareas, roles, autoconocimiento, cooperación, metas, relaciones interpersonales, y la comunicación efectiva.

Se observó durante el desarrollo que algunos integrantes, se extendían en la participación, otros con participación poco concretas, sin embargo en el proceso de escucha se les movilizó a hacerlo de una manera efectiva, clara, y participativa con eficacia, de este modo aclarándoles definiciones y conceptos.

Finalidad

La finalidad de esta intervención es incentivar a los Trabajadores de la fundación Asilo San Martín de Porres, pertenecientes a la Alcaldía de Naguanagua, a la aplicación de un programa de intervención para la optimización de la Cohesión Grupal.

Cumplimiento del programa

En la implementación del programa de intervención las sesiones se fueron desarrollando en forma coordinada, planificada, y tomando en cuenta la participación de los integrantes del grupo, la sinergia y elementos que fueron surgiendo en la dinámica grupal interna de este grupo de trabajadores. En el siguiente cuadro se especifican las actividades que se cumplieron en cada una de las técnicas en las etapas de inicio, desarrollo y cierre.

Uno de los aspectos relevantes, en cuanto al cumplimiento del programa es establecer las pautas que respondan a los objetivos planteados en el programa aunado a las técnicas y estrategias diseñadas, la cual permitirán revisar hasta que punto estas se desarrollaron de manera efectiva hacia el logro de la efectividad de la intervención.

Cuadro N° 11: Actividades del Primer día: mañana

ETAPAS	TECNICAS	ACTIVIDADES
inicio	El Semáforo	En esta sesión los participantes, aun cuando no están adaptados al ejercicio, realizaron la actividad con movimientos coordinados, cumpliéndose el objetivo de la integración, todos se movilizaron y siguieron las instrucciones. Además reconocieron la importancia de la actividad física a la cual muchos no están habituados logró el objetivo en un 95%.
Desarrollo	Flor de las cualidades	En la realización de esta técnica, los participantes se mostraron dispuestos a conocerse a sí mismos, se mostraron abiertos, participativos a expresar y dar a conocerse, así como a identificar sus cualidades, otras por desarrollar, surgiendo un feedback entre ellos. Cumplimiento en un 98 % el propósito de la técnica.
Cierre	La ronda	Para efecto de esta sesión el objetivo se logró en un 80% cada uno manifestó en forma clara lo que sintió y lo que internalizó, logrando así una comunicación tanto afectiva como efectiva, la capacidad de conciencia en la aceptación de sí mismo y los demás.

Fuente: Román (2013)

Cuadro N° 12: Actividades del primer día de la tarde

ETAPAS	TECNICAS	ACTIVIDADES
inicio	Pájaros sin nidos	Después del almuerzo, en esta sesión los participantes se dieron el espacio para integrarse de forma divertida, se observó un clima de confianza, alegría y participación activa. El objetivo se cumplió en un 80%
Desarrollo	Relajación guiada Armar piezas	Considerando la movilización física del grupo, se vio propicio, una introspección guiada tomando en cuenta la respiración natural de cada uno, para luego introducirlos en la sesión de desarrollo, en un 97% canalizo el ejercicio. En esta técnica el objetivo se cumplió en un 100 %, todos se mostraron dispuestos a cooperar, interactuar, analizar, el engranaje del rompe-cabeza, a la vez que se indago la parte personal, interna, mostrando todos interés, satisfacción, por escudriñar parte esencial de su mundo interno. Todos se fueron con un trabajo por hacer y un crecimiento interno.
Cierre	Me hago responsable	En esta sesión los participantes se mostraron motivados a expresar el proceso de realimentación que experimentaron durante la jornada de este día, que para ellos resultó un aprendizaje significativo que se llevaron, de la experiencia vivida. Revisando el Aquí y el ahora. Sobre todo asumir sus responsabilidades, en cada área de sus vidas.

Fuente: Román (2013)

Cuadro N° 13: Actividades Segundo día: mañana

ETAPAS	TECNICAS	ACTIVIDADES
INICIO	Factores de atracción: “lectura reflexiva”	Los participantes, se mostraron participativos, activos, interactivos, ya que se cumplió el objetivo donde el grupo manejo y comprendió los elementos de la cohesión y la cooperación. Dándose cuenta que todos son importantes y necesarios en un grupo. Cerraron con un análisis, que dejo ver en ellos el conocimiento de sus roles, desempeño, metas claras y productividad grupal.
Desarrollo	El collage	La actividad se desarrollo en un ambiente de calidez, confianza, interacción, libertad y manejando los principios, así como las fortalezas, características del grupo, así como la visión de la institución. Los participantes se integraron con disposición abierta a la actividad, cada uno recortó con las manos y fue pegando los recortes. Al final realizaron la interpretación de todo el collage Resultado conocimiento grupal, en un 100%.lograndose el objetivo planeado.
Cierre	El PNI(Positivo e interesante)	En este caso no se manejo el aspecto negativo, sino lo positivo y lo interesante, que les resulto de la vivencia de los aprendizajes y tareas aprendidas, y las reflexiones personales, fueron gratificantes para ellos. Debido a que expresaron alegría, satisfacción por la vivencia y aprendizajes significativos.

Fuente: Román (2013)

Cuadro N° 14: Actividades del Segundo día: Tarde

ETAPAS	TECNICAS	ACTIVIDADES
Inicio	“Relajación Guiada”	La técnica logró su cometido en un 100%, debido a que todos los participantes a través de la respiración con el recurso de la música, la relajación del cuerpo, reconociendo la importancia de cada una de sus partes y la programación Neuro lingüística, la aroma terapia todos sus participantes lograron liberar cualquier tensión y conectarse con su yo interior a través de los pensamientos positivos.
Desarrollo	“Esto es un abrazo”	En esta técnica, acompañada por el componente afectivo en el grupo, se inicio una comunicación de lo vivenciado acompañado de un abrazo grupal, observándose la cohesión entre ellos y el amor fraterno. Surgió una sinergia de atracción grupal, a través del contacto físico y la fraternidad que experimentaron. Este abrazo grupal fue emotivo, ya que todos se conectaron en un mismo sentir.
Cierre	“Mirada introspectiva”	Se hizo posible en esta sesión evaluar la experiencia vivida, presidida de las emociones, sentimientos generados en cada uno de ellos y la importancia que revistió para el grupo las técnicas aplicadas en las actividades. Los integrantes examinaron desde el contacto consigo mismo y reconocimiento de sus capacidades, en un 100% hubo una toma de conciencia de sí mismos, de sus actitudes y de la importancia de las relaciones interpersonales mantenidas con su grupo.

Fuente: Román, (2013)

Análisis del trabajo del facilitador

Fase de planificación

Una vez identificadas las variables de intervención, logradas a través del diagnóstico del grupo, se procedió a elaborar el programa de intervención, basado y sustentado en el modelo teórico que fundamenta la optimización de la cohesión grupal, manejada por Shaw (1995) y Perls (1975) desde el enfoque de la terapia gestáltica, en las organizaciones.

Para efecto de la planificación del programa de intervención aplicado a los trabajadores de la fundación Asilo San Martín de Porres, se tomo en cuenta la necesidad que presenta el grupo, en cuanto debilidades en la cohesión Grupal, para diseñar técnicas y actividades acordes al foco encontrado al diagnóstico y pre-taller aplicado a los miembros del mismo.

En cuanto al instrumento aplicado del pre-test y pos-test. Se procedió aplicar un cuestionario (pre-test) antes de la ejecución del programa con la finalidad de evaluar en qué condición se encuentra la variable obtenida en el diagnóstico y después de cada taller realizado en el programa de intervención estructurado por dos (2) talleres planificado de 16 horas, estuvo distribuido en dos días: con técnicas de inicio, desarrollo y cierre, con una jornada en la mañana que incluyo un desayuno ligero y la tarde, separada por un almuerzo, para finalizar con un refrigerio, al finalizar se aplico post test.

Cabe considerar que los temas abordados, invitan a los participantes a la integración, el autoconocimiento, el feedback, aceptación de sí mismo y los demás, haciendo conciencia de sus potencialidades. A su vez se trabajo la parte individual

(potencialidades, habilidades y destrezas) y grupal, resaltando la importancia del grupo de sus roles, cooperación, fortalezas y cohesión que deben estar presentes.

En efecto se atendieron y cumplieron las expectativas manejadas dentro de la planificación de las técnicas y actividades, desarrolladas en las distintas sesiones.

Fase de Desarrollo

En la aplicación del programa de intervención grupal, los objetivos se cumplieron satisfactoriamente, surgió la necesidad de omitir el segundo día, una técnica de inicio (El circuito eléctrico), ya que las expectativas fueron abordadas con la técnica anterior; decidiéndose trabajar actividades que ofrecieran movilizaciones y aprendizajes a nivel del funcionamiento grupal.

Con relación al manual de aplicación de algunas técnicas como: “factores de atracción”, se suspendió su aplicación el primer día, debido a que el propósito se había cumplido el primer día de la segunda sesión, logrando ejecutar la misma el siguiente día, como continuidad del trabajo grupal.

Dentro de la dinámica surgida, en una de las técnicas abordadas, se presentó la oportunidad de procesar a uno de los integrantes, quien presenta una discapacidad mental, y una enfermedad crónica (mal de párkinson). debido a que experimentó molestia ante la observación que le hiciera una de las compañeras, de esperar turno y el momento para realizar su intervención.

Se logró que el participante se conectara con sus emociones, las identificara y se despojara de ellas, guiándolo con un ejercicio de respiración y conciencia.

Fase de Evaluación

Se realizó de manera organizada previamente a la selección de las técnicas adecuadas, acordes, accesibles, y adaptadas, a los objetivos formulados en el proyecto y a las necesidades presentadas por el grupo. Así mismo los riesgos que ellas representaban, la accesibilidad a los recursos exigidos y la adecuación del espacio físico requerido. En el intermedio surgió la necesidad de hacer modificaciones de la planificación al momento de su aplicación, dejando de trabajar algunas técnicas, considerando que las primeras cubrieron las expectativas y objetivos trazados; posteriormente se evaluó por medio de las expresiones verbales dadas de forma espontánea por parte de los participantes mostrando su satisfacción acerca de la actividad, y la solicitud de que se repitan estas experiencias cognitivas y emocionales. Después de la aplicación de la intervención mostraron una postura abierta, consciente, permitiéndose la revisión personal y grupal, lo cual generó un darse cuenta de sus acciones y responsabilidades.

Seguidamente se aplicó una encuesta de preguntas cerradas con selección de una alternativa, a los fines de evaluar y reportar impresiones del taller de forma verbal y escrita, quienes expresaron de manera efectiva, clara y congruente la receptividad y apertura por las vivencias, lo cual permite propiciar el crecimiento e interacción positiva del grupo. Posteriormente 8 días después se aplicó el post-test.

Dificultades encontradas

El primer día de inicio de la actividad en la primera sesión, hubo un atraso de una hora, debido a que el espacio, aun cuando se acordó con la coordinación de recursos humanos, de su limpieza, hubo incumplimiento, por lo que la facilitadora con la colaboración de una persona que la apoyo, procedieron al aseo del mismo, retrasándose así mismo la ejecución de la ambientación.

Surgió el impedimento por el tipo de labor importante y difícil que desempeñan los trabajadores en esta Institución geriátrica, donde los espacios o diferentes, áreas no pueden quedar sin prestación de servicio, motivado a que los abuelos requieren una atención efectiva y afectiva, lo cual generó que no pudieran estar presente los 14 participantes, con los que a lo largo de este tiempo se trabajó en pre-actividades, faltando 5 personas que no pudieron incorporarse a la referida intervención, sin embargo, el propósito del taller se cumplió y todos los participantes, resultaron contentos, ya que sobrepasó sus expectativas.

Impresión de los participantes

Culminado la aplicación del programa de intervención, a través del taller dirigido a incentivar la optimización de la cohesión grupal en los trabajadores de la fundación Asilo San Martín de Porres, se evaluó el mismo desde el enfoque de los siguientes aspectos: Los temas abordados, las técnicas implementadas, manejo del tiempo, utilidad e importancia personal Ambientación, la participación del equipo, la facilitadora, y los alimentos suministrados.

De allí pues que se les aplicó un instrumento (cuestionario), de preguntas cerradas, Tipo escala Likert, que midió las actitudes de los participantes presentados en forma de afirmaciones que permitió recabar información reportada por los participantes hacia el taller, con enunciados de: Excelente, Adecuado, regular, deficiente, eficiente, mejorable. En relación a la utilización del espacio, atmósfera, confort, ambientación y materiales usados; manifestaron sentirse agradados por la calidez de la decoración, expresaron sorpresa y alegría por los cojines obsequiados y por lo variado, colorido, y utilidad de los materiales usados: del rompecabezas, lectura reflexiva, y collage proporcionado.

En lo concerniente al refrigerio y almuerzo, compartieron, disfrutaron de los alimentos, interactuaron y después algunos de ellos, se fueron a cumplir su trabajo en ese corto lapso después del almuerzo para ofrecer colaboración con los compañeros de trabajo, lo que deja ver que la labor que desempeñan en esta Institución es ardua, y representa un compromiso afectivo para ellos.

Contenido de los temas abordados, las técnicas, el manejo del tiempo: el 78 % de los participantes respondió que fue excelente, y la utilidad personal todo el grupo coincidió en un 100% de excelencia.

Con respecto al ambiente el 67% expresó que el espacio físico estuvo excelente, un 22 % adecuado y la minoría del 11%. La atmósfera y el confort excelente el 67%, el 11% adecuado y el 22,2 % regular, el ambiente disponible difirieron un 78% excelente y el 22% opinaron que adecuado. El material utilizado un 89% respondió que fue excelente, y un 11% adecuado.

En cuanto al desempeño de la facilitadora: el 100% acordó que las instrucciones fueron eficientes, el dominio del grupo opino el 89% que fue eficiente, y solo un 11% reportó un dominio regular, el tono de voz usado, el 78% contestó eficiente, el 11% mejorable y el 11% regular, el manejo del lenguaje el 89% expresó que fue eficiente y el 11% mejorable.

En el renglón de los alimentos: El desayuno un 78% les pareció excelente, y un 22 % adecuado, el almuerzo el 89% opino excelente y el 11% mejorable, el refrigerio igual que los resultados anteriores.

Análisis de los procesos del grupo

Es importante señalar las etapas de desarrollo del grupo, enunciadas por Schütz (1969), que plantea el desarrollo de una teoría de comportamiento interpersonal, tomado como referencia para el grupo intervenido, para propiciar la cohesión grupal y la comunicación efectiva y la orientación positiva hacia los otros, donde está inmersa la comunicación efectiva.

Etapas de Inclusión: Es el deseo de pertenecer, de estar involucrado, de formar parte. Este grupo de trabajadores, forman parte de una Institución geriátrica, publica, afiliados por un motivo laboral. Conectado y creado por relaciones laborales, que prestan un servicio, sin embargo se enfrentan cada día a presiones, estrés. Aún así mostraron una actitud de participación espontánea y de confianza.

Esta actividad representa para ellos algo nuevo, donde tuvieron la experiencia grupal. En este caso se utilizó una técnica de inicio de integración (el semáforo) que tuvo como objetivo integración, movilización y conocerse a sí mismos, estableciendo un primer encuentro. A su vez se aplicó “Flor de las cualidades” aprendieron a conocerse, aceptarse descubrir aspectos que desean desarrollar en ellos y expresar de forma asertiva las cualidades de sus compañeros, haciendo contacto consigo mismo y con el otro.

Etapas de Control: Es la necesidad de de dominar, ser influyente guiar, persuadir o de ser conducido, guiado, dirigido o de seguir. A su vez el grupo se enfrenta a una etapa de conflicto propia de la competencia, y el liderazgo. Donde se implementó la técnica de “factores de atracción” lectura reflexiva, la cual hace mención a los diferentes roles y tareas que son importantes y valiosos dentro de la Institución, dejando a un lado las diferencias. En la técnica de “los pájaros sin nido”, tuvieron que

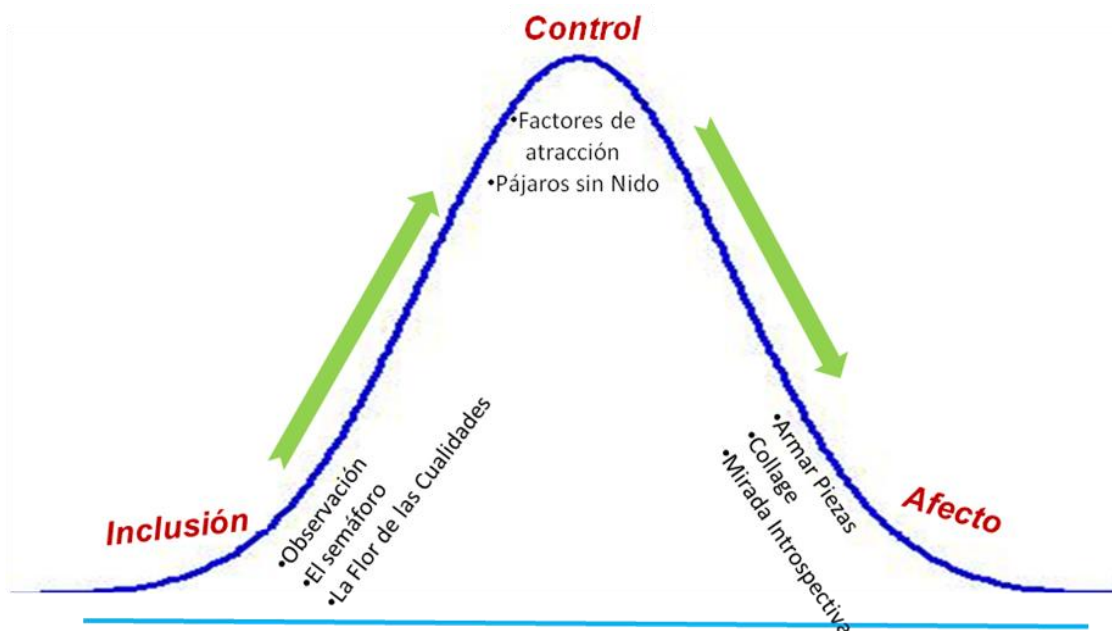
cumplir instrucciones precisas para su participación activa, formando tríos, donde se movilizaban, y se dejaron conducir, de forma amena y divertida.

Etapa de Afecto: Es el deseo de tener intimidad, de formar lazos interpersonales cercanos, de expresar calidez y apego, el grupo comienza a preocuparse por la armonía entre los miembros, mientras las diferencias se hacen a un lado para ayudar a la cohesión del grupo. Para efecto de esta etapa se manejó la técnica de “Armar piezas” donde fue necesario el trabajo cooperativo, coordinación de esfuerzos, además se abordó la parte personal identificando procesos internos, a través de los dibujos armados, visualizando que vieron, logrando identificar y reconocer sus fortalezas, habilidades y aspectos de su vida que deben trabajar.

Con la realización del collage, comprendieron su rol en la dinámica de la cohesión grupal, como miembros que tienen claro su visión, objetivos y fortalezas que poseen como grupo integrado, hacia el logro de la productividad y el funcionamiento eficaz del grupo. Para culminar se utilizó “la mirada introspectiva” la cual invita a reportar la experiencia vivida, expresando que acciones o decisiones van a elegir a partir de este momento, con actitudes hacia el crecimiento, la maduración e identificar pensamientos y sentimientos.

Con la aplicación de las técnicas grupales en sus distintas modalidades, se observan los cambios de conductas que se generan en el grupo, expresados gráficamente por medio de la campana de Gauss (figura N° 1).

Evolución de la etapa del grupo trabajadores de la fundación Asilo San Martín de Porres.



Representación gráfica de evolución del grupo según Schutz (1996)

Efectos de la intervención

Presentación de los resultados

A continuación se muestran los resultados generales del instrumento de pre test y post test organizado de acuerdo a los integrantes del grupo de trabajadores que asistieron a todas las actividades desarrolladas. Dichos instrumentos se aplicaron días antes de la intervención y al final de la última jornada.

Efecto de la intervención

Presentación de los resultados

Cuadro N° (pre y post test)

Part.	S1		S2		S3		S4		S5		S6		S7		S8		S9	
Preg	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post
1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	1	2
2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
3	1	1	2	2	5	2	1	5	2	2	3	3	1	1	1	1	3	3
4	1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1
5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4
6	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	3	5	5	2	3
7	1	2	3	3	5	5	3	5	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5
8	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	2	3
9	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	4
11	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	3	4	4	5	5	3	3
12	1	1	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	3	3	3	4	1	2
13	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
total	50	45	52	50	57	54	51	55	46	56	38	43	44	43	50	51	32	42

Interpretación:

En cuanto al ítems 1 que se refería a la percepción que tienen los sujetos, de que el grupo tiene en cuenta sus opiniones; Hubo una variación positiva, lo que significa que los miembros del grupo tienen en cuenta en su mayoría, las opiniones de sus compañeros. Esto refleja que hay una tendencia hacia sentirse escuchado y valorado al emitir alguna propuesta, evidenciándose en la cantidad de interacciones favorables, que conlleva Hacia el reconocimiento, respeto por los pensamientos, y opiniones del otro.

Para el ítems 2, No se observaron cambios pero la mayoría se siente aceptado por el grupo, vislumbrándose un ligero cambio en las personas, que tiende a subir un

punto con respecto a su apreciación de la aceptación, mientras que el S2 baja un punto con opinión de atracción.

En otro orden de ideas para el ítems 3, se deja ver un resultado atípico dado que S4 modificó de positivo a negativo, esto significa que después de sentirse muy aceptado cambio su percepción, de acuerdo a la dinámica de grupo esto puede ocurrir dado que los sujetos a través de la intervención logran la toma de conciencia y la aceptación de aspectos polares tales como aceptación rechazo, de ninguna manera esto debe ser valorado como algo negativo en si mismo simplemente que al haber una toma de conciencia el individuo se percata y puede iniciar una relación desde la madurez y desde la construcción de un nosotros. En cuanto a S3 cambio su visión y respuesta hacia lo positivo.

Por otro lado en el ítems 4, algunos sujetos como S3, S7 y S8 cada uno disminuyó 1 punto esto quiere decir que se sienten más cómodo con sus compañeros; En cuanto al ítems 5 Se pudo observar que los integrantes S3, S5, S7 y S9 sienten que el grupo valora más su trabajo luego de la intervención.

Para un porcentaje de los integrantes se evidencian una mejoría en su percepción en lo que respecta a la atmosfera de confianza generada por los coordinadores hacia el grupo, tal es el caso del S5, S6 y S9, a diferencia de S 7, S2, y S4, quienes tuvieron la tendencia a disminuir su percepción, hacia la dimensión negativa, ahora creen que la atmósfera de confianza no es la más confiable.

Referido al ítems 7, algunos de los integrantes, con respecto a las normas coincidieron que había debilidades con respecto al cumplimiento de las mismas, pero luego de la intervención cambiaron su posición, dándole una proyección positiva, de aceptación, alineadas a las relaciones de autoridad, control y toma de decisiones con

respecto a su entorno laboral. Esto deja ver un cambio de actitud y conducta hacia el cumplimiento, y la responsabilidad.

En lo que respecta al ítems 8 Se hace evidente que un solo sujeto (S6), fue el único que mantuvo su posición de que sus relaciones interpersonales, por su parte S4 bajo 2 puntos esto quiere decir, que su tendencia fue negativa, es decir que ahora desde su persecución sus relaciones interpersonales con los demás miembros del grupo es menos atractiva, pues en la intervención, manifestó su darse cuenta de que no todo el grupo tiene aceptación plena hacia él. El resto manifestó que sus relaciones son positivas hacia la efectividad.

Por su parte S2 Y S5 en el ítems 9, modificaron su percepción hacia el sentido de pertenencia y referencia con respecto a la institución, esto se interpreta que en algún momento serían más felices en otra institución, sin embargo luego de la intervención creen que no son más felices en la institución en la que actualmente laboran. El resto de los integrantes del grupo poseen una dirección de opiniones distintas que se mantuvieron hacia el indicador positivo, debido a que este elemento hace que el grupo se mueva hacia la pertenencia y crezca como una totalidad unida.

Con relación al ítems 10, La mayoría de los participantes, coincidieron que conocen o entienden las metas que tiene la Institución, pero llama la atención que solo un sujeto difiere de su percepción al principio no las conocía, pero después de la intervención aclaró su visión del desconocimiento al conocimiento eficiente.

Siguiendo el mismo orden el ítems 11, Se modificó en dirección positiva con relación a la proyección de sus percepciones considerando que tienen acceso a la obtención de información de otras áreas dentro de la institución, lo que deja ver que la comunicación después de la intervención se tornó más efectiva, lo que nutre la cooperación intragrupal.

Con referencia a los ítems 12 sobre el conocimiento de las metas en la Institución, un porcentaje elevado de sus miembros opinan que tienen conocimiento claro de las metas, lo cual significa que la información fluye desde la coordinación a los trabajadores y esto puede influir en la mayor satisfacción del cumplimiento de las necesidades de la institución.

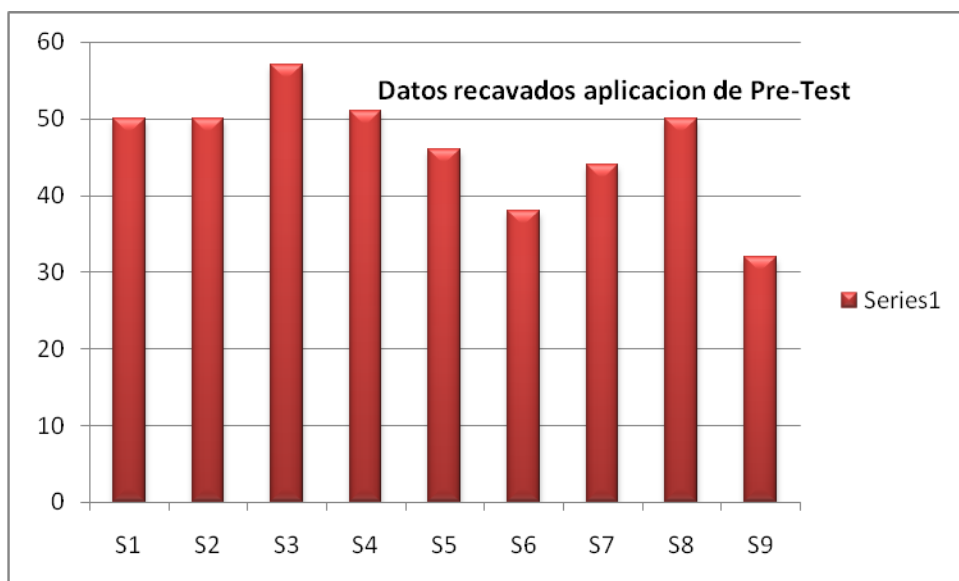
Para finalizar con los ítems, los participantes en su totalidad coinciden que de su buen desempeño demostrado en la institución, va incidir en la permanencia dentro de la misma. Lo cual va acompañado del quehacer de la responsabilidad, compromiso, y productividad en el cumplimiento de las tareas, así como roles.

A nivel de pre –test

Cuadro N° 15: Resultados de pre-test

Part	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
Preg	Pre	Pre	Pre	Pre	Pre	Pre	Pre	Pre	Pre
1	4	4	5	5	4	4	3	5	1
2	4	5	5	5	4	3	4	5	5
3	1	2	5	1	2	3	1	1	3
4	1	2	2	1	2	3	3	2	1
5	5	4	4	5	4	3	3	4	3
6	5	5	5	5	4	4	4	5	2
7	1	3	5	3	2	2	4	4	5
8	5	5	5	5	4	3	4	5	2
9	1	3	1	1	3	1	1	1	2
10	5	5	5	5	5	3	5	5	2
11	4	4	5	5	4	2	4	5	3
12	1	5	5	5	4	2	3	3	1
13	2	5	5	5	4	5	5	5	5
total	50	52	57	51	46	38	44	50	32

Grafico N° 02: Resultado del Pre- test



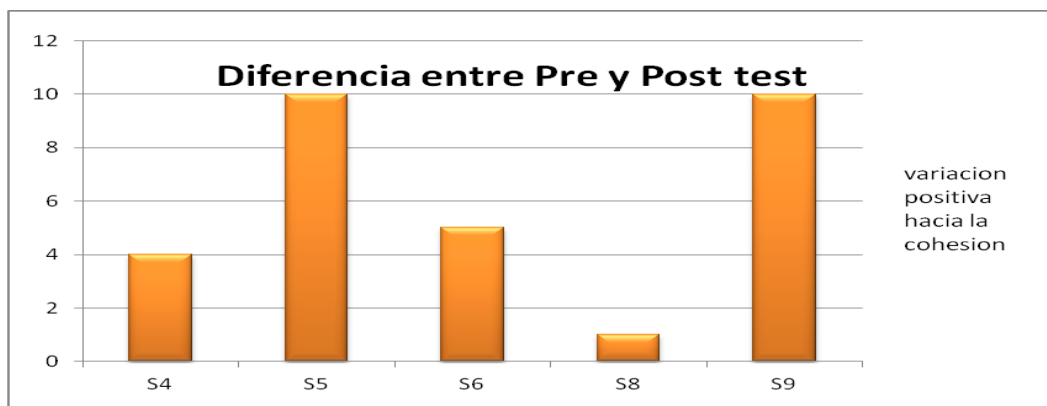
Interpretación: De acuerdo a los encuestados en función del conocimiento de la variable el 60 % presentan una percepción divergente del significado de cohesión grupal, indicador que arroja un valor significativo para su desarrollo en intervención en el programa.

A nivel de post –test

CuadroNº16: Resultados a nivel de Post – Test

Part.	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
Preg	Post	Post	Post	Post	Post	Post	Post	Post	Post
1	5	4	5	5	4	3	3	5	2
2	5	4	5	5	4	3	4	5	5
3	1	2	2	5	2	3	1	1	3
4	3	3	1	3	2	3	2	1	1
5	2	4	5	5	5	3	4	4	4
6	5	4	5	3	5	3	3	5	3
7	2	3	5	5	4	4	4	5	5
8	5	4	5	3	5	3	5	5	3
9	1	1	1	1	1	1	1	1	2
10	5	4	5	5	5	5	4	5	4
11	5	4	5	5	5	3	4	5	3
12	1	4	5	5	5	4	3	4	2
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
total	45	50	54	55	56	43	43	51	42

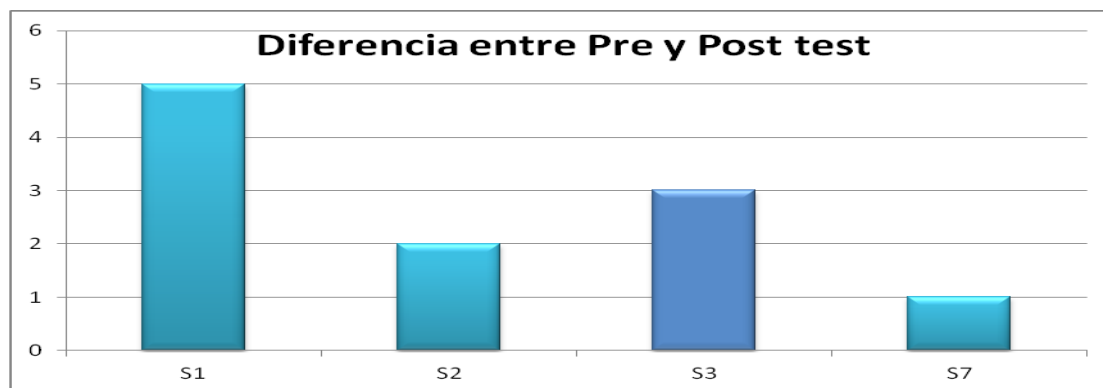
Grafico N° 03: Resultado del Post- test



Interpretación: En este gráfico mostrado se evidencia que el 55% de los sujetos que asistieron a las sesiones planificadas del programa de intervención, modificaron de forma positiva su percepción en cuanto a la importancia de la cohesión; quienes demostraron un registro en los puntajes ascendente es decir hacia el cambio de actitudes y conductas, observándose en los integrantes en los S5 y S9 una modificación hacia los 10 puntos, seguido del S6 en 5 puntos y por último S4 y S8 con 4 y en menor grado S1 con una leve diferencia de un punto.

A nivel de pre-test y post –test

Grafico N° 4

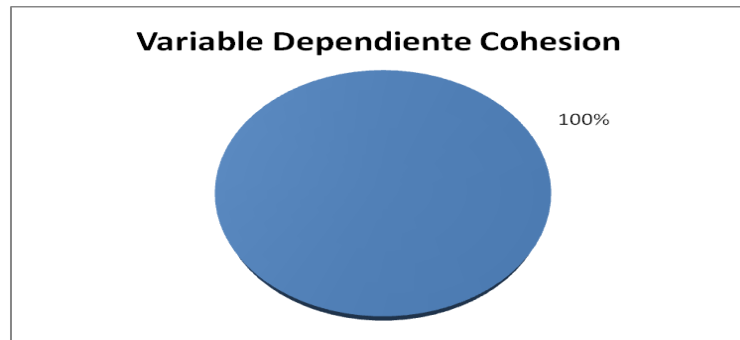


En este gráfico mostrado se evidencia que el 55% de los sujetos que asistieron a las sesiones planificadas del programa de intervención, modificaron de forma positiva su percepción en cuanto a la importancia de la cohesión; quienes demostraron un registro en los puntajes ascendente es decir hacia el cambio de actitudes y conductas, observándose en los integrantes en los S5 y S9 una modificación hacia los 10 puntos, seguido del S6 en 5 puntos y por último S4 y S8 con 4 y en menor grado S1 con una leve diferencia de un punto.

El análisis precedente sustenta, que los indicadores de cambio que miden la variable cohesión en el grupo, desarrolladas en dos fases de pretest-postest consideradas para la recolección de los datos, obtuvo una disminución en el puntaje arrojado por las respuestas de los sujetos, la cual resultó negativa hacia la cohesión grupal, dicho de otro modo se puede afirmar al mismo tiempo que este 45% representado por S1 con un valor de 5 puntos obtenidos, S2 2 puntos y S3 con 1 punto, no puede ser interpretado desde la visión negativa con respecto a la dinámica de grupo, debido a que surgió en los participantes que asistieron a la intervención un darse cuenta. Permitiéndoles a su vez, conocer la realidad de su entorno, identificar

sentimiento y emociones desde lo que cada uno siente, llegándose a reconocer desde su yo interno; y lográndose cambios de actitudes.

Análisis por variables y dimensiones



Los resultados mostrados una categórica demostración de un 100% con respecto a la comprobación de que la variable cohesión se cumplió, es decir se logró modificar progresos referentes a la cohesión grupal. Esto significa que la totalidad del grupo varía su percepción hacia un efecto favorable, tomando en cuenta que la variable independiente se cumplió hacia el impacto deseado.

Análisis por variables y dimensiones

Variable Independiente “Programa de Intervención”: se desarrollo la planificación según el diagnóstico inicial, donde la calidad, cantidad y el manejo del tiempo como recurso fue el adecuado, mostrando los participantes en todo momento receptividad, apertura, y un registro positivo hacia la modificación de la conducta esperada hacia el cambio, la responsabilidad, y la aceptación; sobre todo considerando que esto corresponde a que la utilización de las técnicas fueron las adecuadas.

Variable Dependiente “La cohesión Grupal”: El grupo se conectó cognitiva y afectivamente, expresando, vivenciando el darse cuenta, con manejo de un grupo donde la atracción, la unión, la coordinación de esfuerzos, la cooperación y la

productividad en las tareas ejecutadas durante la intervención se pusieron de evidencia. Lográndose observar cambios hacia la calidad de las interacciones, con una orientación positiva.

La variable Interviniente: “La comunicación efectiva”: Esta dimensión que se trabajo a lo largo de los talleres, se fue retomando y reforzando, a través de algunas técnicas que permitieron Darse cuenta de la percepción que cada uno de los miembros tiene acerca de sí mismo, de las demás personas y del grupo. Con un propósito de mantener una comunicación clara, fluida, y una realimentación que permita un control efectivo de la conducta futura y actitudes constructivas hacia la empatía.

Análisis y discusión de los resultados

Cualitativamente

La intervención resultó efectiva, debido a que se evidenció disposición de los asistentes a participar en las actividades planificadas, además dio respuestas a las necesidades del grupo foco, lo cual incidió que se sintieran identificados con la temática que se abordó para lograr la optimización de la cohesión, para un eficaz funcionamiento grupal. De igual modo con los procesos grupales que se cumplieron con eficacia, asertividad, congruencia, manifestada en sus integrantes, permitiendo reforzar el nivel de atracción, la coordinación de los esfuerzos centrados en las tareas y funciones desempeñadas, así como la cooperación , la productividad, y la energía positiva manifestada entre ellos, en pro del desarrollo colectivo.

Cuantitativamente: Se pudo demostrar los cambios reflejados en los gráficos con información del pre test y post test, al igual que la cantidad y calidad de los productos grupales, con indicadores de cambios de la variable de la cohesión del grupo, antes, durante y después del taller

Conclusiones

Tomando en cuenta los resultados obtenidos y el análisis elaborado de la intervención, desarrollada a partir de la aplicación del taller, en función de los objetivos diseñados acorde a las necesidades diagnosticadas por el investigador, se puede determinar que la variable a través de sus indicadores de cohesión grupal y la subdimensión de la comunicación efectiva arrojó cambios significativos luego de la aplicación del taller.

Los participantes lograron integrar herramientas teórico-prácticas-vivenciales que les permitirán alcanzar los objetivos propuestos.

Incremento de las conductas relacionadas con la responsabilidad, darse cuenta y la madurez, desde la perspectiva del yo, hacia el entorno grupal.

La Psicoterapia Gestalt permite propiciar cambios de conducta relacionada con la propuesta de la cohesión grupal, permitiendo fomentar la toma de conciencia, el darse cuenta en el aquí y el ahora, la responsabilidad en el propio ser, sentir, y hacer; acompañado de la madurez, compromiso y la asertividad.

Se diseñó un programa de intervención dirigido a la optimización de la cohesión grupal de los trabajadores de la Fundación Asilo San Martín de Porres, con técnicas específicas.

Alcances

En cuanto a la experiencia personal, transcendencia hacia la parte científica, social y laboral, es importante destacar que sirve de base para el trabajo investigativo en cuanto a estrategia del conocimiento teórico, además en su incidencia en la aplicación

práctica para profundizar el conocimiento, a través de la cual repercute en los diferentes componentes cognitivo, afectivo, efectivo, psicológico, volitivo, y valorativo; inmersos en las diferentes áreas donde se desarrolla, convive y produce el ser humano.

Recomendaciones finales

Culminado el proceso de investigación iniciada con los trabajadores de esta Institución geriátrica, es pertinente realizar un seguimiento de formación, acompañamiento, y funcionamiento del grupo, a los fines de evaluar la aplicación de las herramientas y estrategias adquiridas, y de este modo continuar dando fortalecimiento a la variable dependiente de cohesión grupal, así como las otras sub dimensiones surgidas o variables interviniente, surgidas del cuadro foco.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica. 5ª edición, editorial Espíteme, C.A. Caracas-Venezuela.
- Blaug, M. (1985) La metodología de la economía, Alianza Editorial, Madrid.
- Carballo (2009) Programa dirigido a mejorar la cohesión de un grupo de jóvenes del movimiento juvenil Huellas Doradas. Universidad Central de Venezuela.
- Carron, A.; Spink. (1995). La dinámica de grupo en el deporte. London, Ontario, Canadá: Spodym
- Carron, A., Brawley, R. L., y Widmeyer, W.N. (1998). La medición de la cohesión en los grupos deportivos. En J. L. Duda (Ed.): Los avances en el deporte y la medición de la psicología del ejercicio (pp. 213-226). Morgantown, WV: Fitness Tecnología de la Información
- Carwright, D. Y Zander. (1992) Dinámica de Grupos. Investigaciones Trillas México.
- Cirilano y Villaverde (2001). Dinámica de grupos y Educación Buenos Aires Editorial Humanitas
- Collier, G.; Minton, H.L. y Reynolds, G., (1996). Escenarios y tendencias de la psicología social. Madrid: Technos.
- Dion, K; Miller ; Magnan (2000). La cohesión del grupo: De "campo de fuerzas" para constructo multidimensional. Dinámica de grupo: Teoría, Investigación y Práctica, 4, 7-26.
- Dilthey, W. (1914). Introducción a las Ciencias Humanas. Intento de sentar las bases para el estudio de la sociedad y la historia. Lino: Cambridge University Press.
- Duberman, Y. (1985) El papel de la Cohesión de los grupos pequeños en el funcionamiento del colectivo primario de producción. En fuentes, M (Ed.) Selección de Lecturas de Dinámicas de los Procesos Grupales. Pueblo y Educación. La Habana.
- Gil, J., Diego, J. L., Rodríguez, G., & García, E. (1996). Problemas de Estadística Básica Aplicada a las Ciencias de la Educación. Sevilla: Kronos.

- González, H. (1992) Paradigma personal. Un modelo integral de psicoterapia. Universidad de los Andes.
- Hernández, Z. (2004). La participación del psicólogo en la atención a la salud del adulto mayor. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 9 (2), pp. 303-319.
- Hurtado, J (2006). *Procesos Grupales y Psicología de la Integración*. (3ra ed.). Bogotá: Fundación Sypal y Edic Quirón.
- Hurtado, J. (2008). *El proyecto de investigación*. (6ta ed.). Venezuela: Quirón.
- Iovchyka, M. y Ivanko, E. (1985). *Atmosfera sociopsicológica*. En fuentes, M (Ed.) *Selección de Lecturas de Dinámicas de los Procesos Grupales*. Pueblo y Educación. La Habana.
- Kouhara, S. (1990) *Un estudio experimental sobre el comportamiento de la desviación que promueve resultados de grupo*. Editorial Moratá
- Kristen, R. y Müller - Schwarz. (1976) *Entrenamiento de Grupos*. Ediciones Mensajero. Bilbao
- Kholer, W. (1947) *Psicología Gestalt*, Editorial: La Nueva Biblioteca Americana. Nueva York.
- Lewin, Kurt (1940). *Dinámica de Grupo*. Madrid. Editorial Moratá.
- López, J. (1993) *El Profesor Educador, persona y Tecnólogo*. Educación y Futuro Cincel. Kpeluz. Columbia.
- López, M. (2000). *Dinámica de grupo en el Aula*. México: Trillas.
- Martínez, M, (2009). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.
- Marquina,O. (2009)ucv .Trabajo de grado de la especialización Dinámica de Grupo. Programa de intervención dirigido a incrementar la cohesión en docentes del colegio Santo Domingo de Guzmán.
- Mella, R; D´Appolonio, J; Maldonado, I; Fuenzalida, A. y Díaz, A. (2004). Factores asociados al bienestar subjetivo en el adulto mayor. *Psykhé*. 13 (1), pp.79-89.
- Mullen, B., y cobre, C. (1994). Las relaciones en entre cohesiveness grupo y el desempeño: Una integración. *Psychological Bulletin*, 115, 210-227.

- Paz, J., Guzmán, J., Martínez, J. & Rodríguez, J. (2002). América Latina y el Caribe: dinámica demográfica y políticas para aliviar la pobreza (Serie 53, junio de 2004). Proyecto Regional de Población Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) –División de Población / Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Santiago: Publicación de las Naciones Unidas.
- Palella, S y Martins, F. (2004). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Fondo editorial de la Universidad pedagógica Experimental Libertador.
- Perls, F. (1975). El enfoque gestáltico. S. de Chile. Ed. cuatro vientos
- Rosenfield D.; Stephan, W.; Lucker W. (1981) Revista de Psicología Social Aplicada Volumen 11, Número 5, páginas 416 a 433.
- Sampieri (2008), Metodología de la Investigación. Investigaciones Trillas México.
- Schütz, w, (1969). Todos somos uno. Ediciones Barcelona.
- Shaw, M. E. (1983). Dinámica de grupo. Psicología de la conducta de los pequeños grupos. Barcelona. Biblioteca de psicología. & editorial hender.
- Shaw. M. (1973).Dinámica de Grupos. Psicología de la conducta de los pequeños grupos.
- Shaw M. (1995).Dinámica de Grupo, Psicología de la conducta de los pequeños grupos. Quinta Edición. McGraw-Hill company, Nueva York.
- Smith, M. y Bales, F. (1945). Instrucciones en Grupos Pequeños. Edit. C.E.C.S.A Mexico.
- Tuckman, B (1977).Etapas del desarrollo de un grupo. www.losrecursoshumanos.com.patricio.witt.articulos. (Consulta en línea el 17-05-2013).
- Tyler L (1973) Evaluación de la Educación Superior en América Latina: Tres Órdenes de Magnitud. Documentos de Discusión Desarrollo En. N ° 70
- Vera, M. (2007). Significado de la calidad de vida del adulto mayor para sí mismo y para su familia. Anales de la Facultad de Medicina. 68 (3), pp. 284-290.
- Widmeyer, W.N., Brawley, L.R., y Carron A.V. (1985). Measurement de la cohesión de los equipos de deporte: El cuestionario ambiente de grupo. Londres, Canadá: Spodym Publishers.

Weiss. (1991). Investigación Evaluativa. México. Trillas.

Zander, A. (1983) Motivos y objetivos de los grupos. Nueva York: Academia Press,.

Zinser, O. (2000). Psicología experimental. (1ª ed) México. McGrawtil.<http://es.seribd/.com/72113309/problema-hipotesis-y-variable>.(consulta 17-05-13.

Anexos

Instrumento: Entrevista para el Diagnostico

RECOLECCION DE INFORMACION DE DATOS PERSONALES

APELLIDOS Y NOMBRES: _____ EDAD: _____
 EDO. CIVIL: _____ OCUPACIÓN _____ GRADO DE INSTRUCCIÓN _____

PROFESIÓN: _____ AÑOS DE SERVICIO: _____ TURNO: _____
 ZONA DONDE VIVES _____ JEFE INMEDIATO: _____

TE GUSTA EL TRABAJO QUE REALIZAS: SI ___ NO ___ ¿Por qué?

Describe o enumera los problemas que observas entre los compañeros, o en el grupo que afectan el ambiente laboral.

Se reúnen con frecuencia para organizar, festejar o planificar actividades en pro de los ancianos o del personal.

Si ___ No ___ a veces ___ rara vez ___ nunca ___

Se apoyan mutuamente en la realización del trabajo

Si ___ No ___ A Veces ___ rara vez ___ Nunca ___

Tienen claro cuál es el trabajo que realiza cada uno

Si ___ No ___

Cumplen las normas establecidas en la Institución

Si ___ No ___ a veces ___ rara vez ___ Nunca ___ las desconocen _____

Pre-test
y
Post - test



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



Instrucciones:

Estimado encuestado el siguiente instrumento pretende recoger información acerca de la Cohesión Grupal en la institución, dicha información es estrictamente confidencial y de uso exclusivo para la investigación. Lea detenidamente y marque su respuesta donde considere pertinente, gracias por su colaboración.

La investigadora.

Conteste con sinceridad todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizara con fines investigativos. Se trata de un cuestionario de preguntas cerradas, por lo que debe seleccionar uno de los ítems

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

Edad: _____ Sexo: masculino _____ Femenino _____

Cargo que desempeña: _____ Antigüedad: _____

Grado de instrucción: _____

1.- Los miembros del grupo tienen en cuenta tus opiniones

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

2.- Soy aceptado por mi grupo de trabajo

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

3.- Los miembros del grupo son distantes conmigo

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

4.-Mis compañeros me hacen sentir incomodo

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

5.-Mi grupo de trabajo valora mis aportes

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

6.-La coordinación general crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

7.-El grupo cumple con las normas establecidas en la institución

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

8.-Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9.- Sería más feliz en otra Institución

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

10.- Entiendo de manera clara las metas que tiene la institución

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

11.- Cuando necesito información de otras áreas la puedo conseguir fácilmente

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

12.- Conozco bien como la Institución está logrando sus metas

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

13.- De un buen desempeño depende la permanencia en la Institución

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Prueba EDCO escala de clima organizacional

Aiken, L. (1996). Test psicológicos y evaluación (9a Ed.). Prentice Hall. Hispanoamérica S.A.

[Escala de clima organizacional \(EDCO\) - Monografias.com](#)

www.monografias.com › ... › [Desarrollo Organizacional](#)

Trabajo enviado por

Ana Judith Quevedo

Mayo de 2006

Psicóloga Honrad Lorenz

Fecha: 7/06/13

Manual del Facilitador

Manual del Facilitador

Objetivo: Propiciar el autoconocimiento, la conciencia y el darse cuenta de sus limitaciones	
Nombre de la Técnica: El Semáforo	
Origen /Autor:	Canto J., Dinámica de Grupos, Ediciones Aljibe (2002). Adaptada por Román N.
Contenido:	
Descripción:	Ubicados los participantes en círculo el facilitador se integra a la posición adoptada por el resto, les da la indicación que cuando se diga color verde todos dan un paso a la derecha, amarillo a la izquierda y rojo todos se agachan.
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	20 minutos
Actividades	
Facilitador	Participante
✓ Dar la bienvenida ✓ Solicitar a los participantes que se ubiquen en círculo. ✓ Dar instrucciones: que cuando se diga verde deben dar un paso a la derecha, amarillo el paso corresponderá a la izquierda, y al escuchar rojo deberán agacharse. ✓ Procesar la actividad.	✓ Seguir las instrucciones. ✓ Colocarse en círculo. ✓ Escuchar e ir realizando las indicaciones dadas. ✓ Cuando se diga el color verde debe dar un paso a la derecha, amarillo a la izquierda, y rojo agacharse. ✓ Compartir la experiencia.
Recursos: Humanos: facilitador y participantes	
Riesgo:	Que alguna persona no siga las instrucciones del ejercicio, se niegue a participar y físicos,
Procesamiento:	¿Qué les pareció la actividad?, Cómo se sintieron con la movilización?
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Participación con expresiones como “El ejerció me permitió” y/”me siento” y/o “ahora estoy

Manual del Facilitador

Objetivo: Promover en los participantes la capacidad de autoconocimiento y comunicación efectiva	
Nombre de la Técnica: ” Flor de las cualidades”	
Origen /Autor:	Manuel Pallares(2007) Adaptada Román N.
Contenido:	Darse cuenta, autoconocimiento, y expresión verbal
Descripción:	Se les entregara a los participantes una flor grande compuesta de un centro circular y con 4 pétalos, luego cada uno escribirá en ellos, en silencio cualidades que se reconoce y en el centro las cualidades que quisiera tener y que está tratando de desarrollar, además deberán colocar sus nombres en la hoja de la flor. Posteriormente se les pedirá que se agrupen en parejas para que se intercambien mutuamente sus flores y así cada uno añada en los pétalos otras cualidades que reconoce en su compañero. No se puede escribir en el centro de la flor. Luego cada uno expresa en el grupo lo que escribió y recibió
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	50 minutos
Actividades	
Facilitador	Participante
✓ Se crea el clima adecuado ✓ Reparte el material (Flor de cartulina y marcadores) ✓ Da las instrucciones: se les invita a permanecer en silencio y ejecutar la actividad, indicando cada uno de los pasos con claridad. ✓ Promueve en los participantes la reflexión de lo recibido de parte de sus compañeros. ✓ Procesa la experiencia.	✓ Sigue las instrucciones: se sienta cómodamente. ✓ Reciben material que consta de una flor de cartulina. ✓ Cada uno, en silencio, escribe en los 4 pétalos cualidades que se reconoce y en el centro las cualidades que quisiera tener y está tratando de desarrollar. ✓ Se agrupan en parejas ✓ Comparte lo construido a la persona que escogieron, para que añada otras cualidades que conoce de él. ✓ Reflexionar acerca de lo recibido ✓ Comparte la experiencia
Recursos: Humanos: facilitador y participantes	
Materiales: Aula de clases, cartulinas, marcadores o lápices	
Riesgo:	Que alguna persona no quiera realizar la sesión, que alguno no se sienta a gusto con la actividad, y no haga contacto con ella. No desee compartir la experiencia o se disguste con lo que el otro le escriba.
Procesamiento:	¿Qué sentiste cuando construías tu flor? ¿Puedes integrar algo nuevo a la imagen de ti mismo? ¿Hay congruencia en cómo te ven los demás y como te percibes a ti mismo?
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Participación con expresiones como “El ejerció me permitió” y/”me siento” y/o “ahora estoy... Me sirvió para darme cuenta de....

Manual del Facilitador

Objetivo: Intercambiar experiencias para reforzar la aceptación de sí mismo y de los demás.	
Nombre de la Técnica: “ La ronda ”	
Origen /Autor:	Técnica Expresiva del enfoque Gestalt (Naranjo, 2006)
Contenido:	Retroalimentación, Encuentro intrapersonal, comunicación efectiva y capacidad de conciencia.
Descripción:	Los participantes, expresaran frente al grupo expresión de emociones significativas durante la sesión, tratando de darse cuenta de lo que sintió, e internalizó. Lo realizaran preguntando a un compañero que elijan que sintió y que internalizó, a su vez que le lanza una pelota.
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	20 minutos
Actividades	
Facilitador ✓ Manejar el cierre de la sesión a través de retroalimentación que permita compartir las experiencias. ✓ Invitar a las personas a que voluntariamente expresen sus apreciaciones sobre la actividad realizada. ✓ Cierre de la sesión	Participante ✓ Expresa sus experiencias producto de la sesión ✓ Lanza una pelota al compañero que elija y le hace dos preguntas: que sintió y que internalizó ✓ Hacer retroalimentación individual y grupal. ✓ Comparte la experiencia
Recursos: Humanos: facilitador y participantes	
Riesgo:	Resistencia del participante al comunicar el sí mismo o se niegue a manifestar su experiencia.
Procesamiento:	¿Cómo se sintieron? ¿Qué emociones invadieron tu mente y tu cuerpo? ¿Qué sensaciones percibiste? ¿De qué te distes cuenta durante la experiencia? ¿Cómo te sientes ahora?
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Manifestar expresiones como:”que estaba oculto en mi”, “de que te distes cuenta”, “Que aprendí”

Manual del facilitador

Objetivo: Propiciar un clima de confianza e integración	
Nombre de la Técnica: Torre de vasos	
Origen /Autor:	Técnica interactiva .Adaptada por Román (2013)
Contenido:	Toma de decisiones ,destrezas personales y de ayuda grupal
Descripción:	El grupo se reúne de pie en posición de concentración, atención, proceden a reunirse integrados, para construir una torre de vasos vertical, tratando de que no se derrumbe y deslizándole el aro todo el grupo, pero a su vez sujetando cada uno las tiras del pábilo evitando que se derrumbe, movilizándolo de abajo hacia arriba. De caerse volverlo a intentar.
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	20 minutos
Actividades	
Facilitador ✓ Gira instrucciones claras ✓ Le entrega el material ✓ Invita a los participantes posición y actitud de concentración y atención ✓ Todo el grupo participa ✓ Procesa la técnica	Participante ✓ Siguen las instrucciones del facilitador ✓ Se colocan de pie reciben el material ✓ En posición de concentración y atención construyen la torre de vasos ✓ Deslizan un aro cada uno tomando la cinta de pábilo, de abajo hacia arriba ✓ Comentan la experiencia
Recursos: Humanos: facilitador y participantes	
Riesgo:	Que alguna persona se niegue a participar, o se le dificulte trabajar en grupo o desistan de la actividad
Procesamiento:	¿Que sientes al no lograr el cometido? ¿Qué aprendiste? ¿Qué reflexión te llevas?
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Con expresiones verbales “la técnica me permitió”, “me sirvió para”, “siento que”, “ahora estoy”. me resultó....

Manual del Facilitador

Objetivo: Comprender los elementos de la atracción y la cooperación grupal	
Nombre de la Técnica: “factores de atracción”	
Origen /Autor:	Aprendizaje cooperativo pdf(Belmonte) adaptado por Román(2013)
Contenido:	Relaciones interpersonales y cohesión
Descripción:	Los participantes con los ojos cerrados y en silencio, se les coloca en la frente un círculo de colores diferentes, cuando todos tengan el círculo pegado se les pide que abran los ojos y tendrán 2 minutos para agruparse. Formados los grupos se le facilita a cada uno material de lectura para leer con atención, responder unas preguntas reflexivas, finalmente comparten lo expuesto al grupo.
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	1 hora
Actividades	
Facilitador ✓ Gira instrucciones claras ✓ Les invita a colocarse de pie de espalda a la pared con los ojos cerrados. ✓ Procede a pegar en la frente de cada uno un círculo de color, enumerado del 1 al 3, ✓ Indica que deben abrir los ojos y luego agruparse por colores iguales ✓ Les entrega material de lectura ✓ Procesa la actividad	Participante ✓ Sigue las instrucciones ✓ Se colocan de pie con ojos cerrados de espalda a la pared. ✓ Pasado 2 minutos abren los ojos y se agrupan en tríos, de acuerdo al color ✓ Leen el material y responden unas preguntas. ✓ Cada grupo comparte la reflexión ✓ Comenta la experiencia
Recursos: Humanos: facilitador y participantes Materiales: lápices, lectura reflexiva y papel carta	
Riesgo:	Que no se sientan a gusto con algún compañero o se nieguen a participar.
Procesamiento:	¿Te resulto fácil y rápido ubicar tu grupo de colores semejantes? ¿Qué sensación invadió tu mente al tener los ojos cerrados? ¿Qué ventajas tiene el trabajo cooperativo?
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Con expresiones verbales tales como: “Que aprendieron”, “dificultades para integrarse””que se llevan”, Me di cuenta de”, “Reflexiones sobre”...

Manual del Facilitador

Objetivo: Evaluar la experiencia vivida durante la sesión	
Nombre de la Técnica: Mirada Introspectiva	
Origen /Autor:	Vivencial (Cortés) adaptada por Román 2013.
Contenido:	Trabajo cooperativo y eficacia(Estructura del grupo)
Descripción:	Se invita al grupo asentarse cómodamente en círculo, poner atención a su respiración natural y estableciendo contacto con su interior, para que de forma voluntaria expresen los aspectos, y vivencias experimentadas durante la sesión, el facilitador presentará unas interrogantes que debe expresar:
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	25 minutos
Actividades	
Facilitador ✓ Solicitar a los participantes que se coloquen en círculo ✓ Invita a cada que adopten una postura y respiración que les permita relajarse. ✓ Dirige el compartir otorgando el derecho de palabra. ✓ Procesa la actividad	Participante ✓ Sentarse en círculo ✓ Respirar de forma natural, haciendo contacto consigo y su interior ✓ Comparten la experiencia de lo vivido con expresiones ✓ Comentan su experiencia en grupo
Recursos: Humanos: facilitador y participantes	
Riesgo:	Que varios participantes se nieguen a la retroalimentación grupal durante esta técnica de cierre. Que las intervenciones sean largas y fuera de contexto.
Procesamiento:	¿Qué sentiste?; ¿Qué descubriste en ti?; ¿Qué experiencia personal puedes compartir con respecto a lo vivido?; ¿Qué vas a hacer a partir de este momento?"¿Qué me gusto? ¿Qué no me gusto?
Evaluación (Afektiva-Aprendizaje)	Con expresiones verbales tales como: "Que aprendieron", "dificultades para integrarse"... "que se llevan", Me di cuenta de", "Reflexiones sobre"...me veo como...

Manual del Facilitador

Objetivo: Medir la atracción e interacción grupal	
Nombre de la Técnica: El circuito eléctrico	
Origen /Autor:	Dinámicas grupales para trabajar con adolescentes hezizerb. Adaptada por Román (2013).
Contenido:	Análisis de la estructura del grupo y elementos de la cohesión
Descripción:	Cada participante sentados cómodos sobre sus cojines en círculo, conectados visualmente, individualmente deciden y eligen picarle el ojo a uno o dos de los compañeros con los que se identifica o por quienes sienta afinidad, a la vez que le lanzan un pabilo para conectarse hasta que se forma una red de cableado, que permita medir la direccionalidad de las relaciones dadas entre los compañeros. Se analizan las conexiones y aislamientos.
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	25 minutos
Actividades	
Facilitador	Participante
✓ Se dan instrucciones claras ✓ Se facilita el material ✓ Invita a cada uno que compartan la experiencia de lo vivido ✓ Dirige el compartir otorgando el derecho de palabra. ✓ Procesa la actividad	✓ Se sientan en círculo sobre cojines ✓ Seleccionan un compañero, se conectan visualmente le guiñen el ojo ✓ Proceden a conectarse con el pábilo, formando un circuito ✓ Comentan su experiencia en grupo
Recursos: Humanos: facilitador y participantes	
Riesgo:	Que algunos de los participantes se nieguen a la retroalimentación grupal. Que las intervenciones sean largas y fuera de contexto.
Procesamiento:	¿Qué sentiste?; ¿Qué descubriste en ti?; ¿Qué experiencia personal puedes compartir con respecto a lo vivido?; ¿Qué vas a hacer a partir de este momento? Red de relaciones de afinidad, rechazo, aislamiento, o enfrentamiento.
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Con expresiones verbales tales como: “Que aprendieron”, “dificultades para integrarse”....”que se llevan”, Me di cuenta de”, “Reflexiones sobre”...me veo como...

Manual del Facilitador

Objetivo: Facilitar el conocimiento grupal respecto al aporte de las metas, roles y decisiones	
Nombre de la Técnica: El collage colectivo	
Origen /Autor:	Interactivo (Marciani, 2004) adaptada por Román (2013).
Contenido:	Estructura grupal y descubrimiento.
Descripción:	Se invita los participantes a Construir un collage grupal del equipo, apoyados con la música y los recursos materiales tales como: revistas, diarios, recortes desarmados, y diferentes imágenes; cada uno en silencio llevados por la música se les indica observar y caminar alrededor de este material haciendo contacto para representarse a través del arte, luego proceden a rasgar con las manos y a pegar en silencio sobre un afiche grande, Luego se interpreta el collage construido por cada uno. Al final realizan plenaria de la experiencia.
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	1 hora
Actividades	
Facilitador	Participante
✓ Da las instrucciones de construir un collage grupal ✓ Conecta al grupo con la música ✓ Coloca el material en el piso e invita a los participantes en silencio caminar alrededor del material ✓ Les expresa palabras relacionadas con el tema ✓ Procesa la técnica	✓ Sigue instrucciones del facilitador ✓ Camina en silencio, escucha la música ✓ Hace contacto visual con el material y lo Selecciona. ✓ Lo rasga con las manos, lo pega el afiche grande ✓ Construyen el collage interpretando lo que hacen relacionándolo con el tema e ideas que fluyen ✓ Comentan la experiencia
Recursos: Humanos: facilitador y participantes Materiales: recorte de revistas, con imágenes mensajes frases de diarios., marcadores de colores, pega, papel bond blanco.	
Riesgo:	Que no logren hacer la conexión, que no se identifiquen con el material expuesto.
Procesamiento:	¿Qué les permitió la actividad? ¿Qué observe?, ¿Seguí las instrucciones? ¿Me conecte con? ¿Me di cuenta de? “conoci que...”
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Al describir, intereses, metas, necesidades y debilidades del grupo, al construir identificar y socializar con expresiones:”Me di cuenta de”, y/o, “me fue fácil o difícil seleccionar los artículos “,”me resulto fácil, o difícil, responder las preguntas, y/o “que aprendí del grupo.” Qué compromiso me llevo...

Manual del Facilitador

Objetivo: Conocer los aspectos positivos, negativos e interesantes de la sesión desarrollada	
Nombre de la Técnica: El PNI(positivo, negativo e interesante)	
Origen /Autor:	Manual de técnicas y dinámicas ecosur-ujat. Gómez (2007) adaptada por Román (2013).
Contenido:	Reflexión personal, aprendizaje y tareas
Descripción:	Se les da un espacio a los participantes para que registren en una hojita lo que han encontrado positivo, negativo e interesante de la actividad, cada uno expresa su criterio, de cada aspecto, y lo comparte con el grupo.
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	35 minutos
Actividades	
Facilitador ✓ Genera una atmosfera agradable y de confianza. ✓ Entrega una hoja a los miembros del grupo ✓ Dirige el cierre hacia el análisis individual y grupal ✓ Guía y procesa la experiencia	Participante ✓ Escribe en una hoja las conclusiones ✓ Expresa su experiencia producto de la sesión ✓ Comenta la experiencia
Recursos: Humanos: facilitador y participantes Materiales: hojas y lápices	
Riesgo:	Emocionales ante la reflexión y exposición.
Procesamiento:	¿Qué les permitió la actividad? ¿Me conecte con? ¿Me di cuenta de? ¿Que aprendí hoy? Que fue lo positivo, negativo e interesante?
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Satisfacción o disgusto de los participantes durante la sesión, con expresiones verbales tales como: “aprendí” y/o, “me di cuenta” y/o “descubrí que”, y/o “revisaré”

Manual del Facilitador

Objetivo: Darse cuenta al comprender las fuentes personales de atracción de un grupo	
Nombre de la Técnica: Esto es un abrazo	
Origen /Autor:	Técnica afectiva. Pallares (2007) adaptada por Román 2013.
Contenido:	“Darse cuenta”. Las relaciones interpersonales.
Descripción:	El facilitador invita a los participantes colocarse de pie, la persona que comienza “A” le da un abrazo a la persona que tiene al lado derecho “B”, y le expresa este es un abrazo, agregándoles una palabra afectiva, a la vez que le regala una sonrisa. Así sucesivamente cada uno va haciendo el ejercicio con el compañero que tiene a su lado derecho.
Nivel del grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	10 minutos
Actividades	
Facilitador ✓ Propicia un ambiente agradable. ✓ Explica las instrucciones del ejercicio. ✓ Los invita a ponerse de pie, en un círculo. ✓ Informa que tienen que dar abrazos, una palabra efectiva y regalar una sonrisa. ✓ Procesa la sesión.	Participante ✓ Escucha y sigue las instrucciones ✓ Se coloca de pie, formando un círculo ✓ El que inicia le da abrazo al compañero que tiene a su derecha, todos participan. ✓ Le regala una palabra de afecto acompañada de una sonrisa. ✓ Comparte la experiencia.
Recursos: Humanos: facilitador y participantes Materiales: El salón o espacio abierto	
Riesgo:	Emocional: aislamiento, Que alguno se resista a recibir el abrazo o se cohíba darlo.
Procesamiento:	¿Sentí que ¿¿Me di cuenta de...? Aprendieron que...
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Participación con expresiones como “el ejercicio me permitió “y/o me siento, y/o “estoy ahora”.

Manual del Facilitador

Objetivo: Reconocer que las metas del grupo influyen en la conducta individual	
Nombre de la Técnica: Armar piezas	
Origen /Autor:	Técnica integrativa, (García,) Dinámicas grupales taringa Adaptada por Román 2013.
Contenido:	Integración , y concentración de forma divertida
Descripción:	El facilitador entrega cuatro sobres a todo el grupo, Se les solicita, concentrarse en las piezas que reciben para armar el rompe cabeza. Donde todo el grupo participa en su construcción, luego de terminada la actividad se hace una plenaria y se escucha al grupo, sobre la experiencia individual y grupal
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	1 hora
Actividades	
Facilitador ✓ Imparte las instrucciones ✓ Invita los participantes a concentrarse ✓ Entrega el material para desarrollo de la actividad. ✓ Se les indica armar el rompe cabeza ✓ Procesa la técnica	Participante ✓ Se colocan en el piso sobre sus cojines y reciben el material ✓ En posición de silencio proceden a armar las piezas ✓ Trabajan en equipo organizan las piezas para armar y unir ✓ Buscan una figura ✓ comparten la experiencia
Recursos: Humanos: facilitador y participantes Materiales: piezas del rompe cabeza en sobres	
Riesgo:	Que no puedan construir las partes dadas, que no se produzcan ideas en el grupo.
Procesamiento:	¿Qué dificultad se presentó en el grupo?, resultó difícil la actividad? Hubo personas que no participaron? Quien dirigió? ¿Qué aprendiste?
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Con expresiones verbales “la técnica me permitió”, “me sirvió para”, “me siento”, “ahora estoy “dificultad para...

Manual del Facilitador

Objetivo: Establecer contacto con la realidad personal y el entorno laboral	
Nombre de la Técnica: Me hago responsable	
Origen /Autor:	Vivencial (Cortés) adaptada por Román 2013.
Contenido:	Comunicación, el “Aquí y el ahora”
Descripción:	Los participantes sentados cómodamente expresan sus percepciones acerca de lo que se hace cargo asumiendo sus responsabilidades, emociones y actos vivencias experimentadas durante la sesión
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martin de Porres
Tiempo:	25 minutos
Actividades	
Facilitador ✓ Solicitar a los participantes que se coloquen en círculo ✓ Invita a cada uno que compartan la experiencia de lo vivido ✓ Dirige el compartir otorgando el derecho de palabra. ✓ Procesa la actividad	Participante ✓ Sentarse en círculo ✓ Comparten la experiencia de lo vivido con expresiones: "Que aprendí hoy Solicita el derecho de palabra y evita manifestar consejos y/o juicios de valor. ✓ Comentan su experiencia en grupo
Recursos: Humanos: facilitador y participantes	
Riesgo:	Que varios participantes se nieguen a la retroalimentación grupal durante esta técnica de cierre. Que las intervenciones sean largas y fuera de contexto.
Procesamiento:	¿Qué sentiste?; ¿Qué descubriste en ti?; ¿Qué experiencia personal puedes compartir con respecto a lo vivido?; ¿Qué vas a hacer a partir de este momento?
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Con expresiones verbales tales como: “Que aprendieron”, “dificultades para integrarse”....”que se llevan”, Me di cuenta de”, “Reflexiones sobre”...me veo como...

Manual del Facilitador

Objetivo: Propiciar el ejercicio corporal de movimiento y coordinación grupal	
Nombre de la Técnica: Movimiento rítmico del grupo	
Origen /Autor:	Bercebal, pedagogo teatral Adaptada por Román N.
Contenido:	Movimientos coordinados
Descripción:	Ubicados los participantes en el espacio se les pide que se desplacen de forma libre aleatoria pero rítmicamente, se les dice que sientan el ritmo del grupo, a la voz de “stop” el grupo se parará, a la voz de “ya” el grupo volverá a andar, se repite la secuencia unas cuantas veces hasta que se avisa que solo se va a decir “Stop” , lo que implica que el grupo, sin orden explícita tiene que ponerse en movimiento de “motu propio” . Se sigue repitiendo la dinámica sin decir “ya” , hasta que se avisa que se va a dejar de decir “Stop” . A partir de allí el grupo sólo, sin marcas ni avisos debe seguir moviéndose por el espacio parándose y volviendo a iniciar el movimiento de forma grupal y al unísono.
Nivel de Grupo	Trabajadores profesionales: contadores, técnicos superiores en enfermería, construcción, Lic. En educación-cultura, fisioterapeuta, bachilleres y con primaria
Tamaño del Grupo	14 participantes
Edades	Entre 24 a 62 años
Dirigido a:	Trabajadores del Asilo San Martín de Porres
Tiempo:	20 minutos
Actividades	
Facilitador ✓ Dar las instrucciones ✓ Solicitar a los participantes que se ubiquen parados en el espacio ✓ Se desplacen de forma libre aleatoria rítmicamente, usando la voz de stop y ya ✓ Al final dejarlos en libertad de hacer los movimientos sin la señal. ✓ Procesar la actividad.	Participante ✓ Seguir las instrucciones. ✓ Colocarse de pie, desplazarse en forma libre, aleatoria, pero rítmicamente ✓ Escuchar e ir realizando las indicaciones dadas. Stop pararse y ya moverse ✓ Por cuenta propia inicia los movimientos sin órdenes. ✓ Compartir la experiencia.
Recursos: Humanos: facilitador y participantes Material: espacio libre	
Riesgo:	Que alguna persona no siga las instrucciones del ejercicio, se niegue a participar y físicos
Procesamiento:	¿Qué les pareció la actividad?, ¿Qué sintieron con la movilización? ¿Se les dificultó seguir las instrucciones? ¿Respetaron el ritmo del grupo?
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Participación con expresiones como “El ejercicio me permitió” y/”me siento” y/o “ahora estoy”

Evaluación del Programa: Cuestionario



El siguiente cuestionario tiene como objetivo evaluar el desempeño de la facilitadora en intervención grupal realizada los días 27 y 28 de Junio del 2013, aplicado a los trabajadores del Asilo San Martín de Porres,. Se les agradece seleccionar una de las cuatro (04) alternativas presentadas a continuación, marcando con una(X), la que considere indicada según su criterio.

EVALUACION

Contenido	Excelente	Adecuado	Regular	Deficiente
Los temas abordados				
Las técnicas utilizadas				
El manejo del tiempo				
Utilidad personal				

Ambiente	Excelente	Adecuado	Regular	Inadecuado
El espacio físico usado				
La atmósfera y confort				
La ambientación disponible				
Material utilizado				

Facilitadora	Eficiente	Mejorable	Regular	Deficiente
Instrucciones dadas				
Dominio del grupo				
Tono de voz				
Manejo del lenguaje				

Alimentos	Excelente	Adecuado	Regular	Deficiente
Desayuno				
Almuerzo				
Refrigerio				