



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



**DINÁMICAS DE GRUPO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER  
LA COHESIÓN GRUPAL EN LA PRAXIS EDUCATIVA**

**Autor:** Licda. Exglimar Pérez  
**Tutora:** Msc. Alirian Rodríguez

**Valencia, Noviembre de 2018**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCION ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



**DINÁMICAS DE GRUPO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER  
LA COHESIÓN GRUPAL EN LA PRAXIS EDUCATIVA**

**Trabajo Especial de Grado Presentado como Requisito Parcial para Optar al  
Título de Magister en Educación, Mención Orientación y Asesoramiento**

**Autor:** Licda. Exglimar Pérez  
**Tutora:** Msc. Alirian Rodríguez

**Valencia, Noviembre de 2018**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



**VEREDICTO**

Nosotros, miembros del Jurado Examinador designado para la evaluación del Trabajo de Grado de Maestría titulado: **DINÁMICAS DE GRUPO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER LA COHESIÓN GRUPAL EN LA PRAXIS EDUCATIVA**, presentado por presentado por la ciudadana **EXGLIMAR PEREZ**, titular de la cédula de identidad N° **16.862.443**, para optar al título de Magister en Orientación y Asesoramiento, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: \_\_\_\_\_.

En fe de lo cual firmamos:

**NOMBRE Y APELLIDO**

**C.I.**

**FIRMA**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Valencia, Noviembre de 2018**

## **Dedicatoria**

A mi Dios, quien amo tanto y me ilumina en cada momento de mi ser.

A Mi hija Italia Duran, mi gran regalo de amor de Dios.

A Samuel Duran, por comprender esas ausencias mientras estudiaba.

A Mi Madre querida, mi apoyo y ejemplo para estudiar y salir adelante.

A mis hermanos, sobrinos a quienes amo muchísimo sigan los mejores ejemplos.

## **Agradecimiento**

A mi Padre Eterno, mi Dios que nunca me ha desamparado y quien me guía en cada etapa de mi crecimiento personal y espiritual.

A la profesora, Alirian Rodríguez, quien nos aportó de su talento para poder adquirir conocimientos de la carrera.

A los profesores Orlando Cáceres, Almin Ramírez entre otros que dieron su granito de arena, en enseñarnos que hay que aprender para la vida y que todo marca frutos de nuestra existencia.

A nuestra casa de estudio UC, extensión Guanare por permitirnos brindarnos la oportunidad de pertenecer a tan prestigiosa universidad.

A mis amigas, Oleida, Lixandra, Lilian y mi Madre por acompañarme y motivarme.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice General.....	vii
Índice de Cuadros.....	viii
Índice de Gráficos.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	1

### CAPÍTULOS

#### **I EL PROBLEMA**

Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	8
Justificación de la Investigación.....	9

#### **II MARCO TEÓRICO**

Antecedentes de la Investigación.....	10
Bases Teóricas.....	16
Bases Legales.....	29
Operacionalización de la Variable.....	31

#### **III MARCO METODOLÓGICO**

Naturaleza de la Investigación.....	32
Diseño de la Investigación.....	33
Población y Muestra.....	35
Técnica y de Recolección de Datos.....	36
Validación y Confiabilidad.....	37

Técnicas de Análisis de los Datos.....	38
<b>IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
Conclusiones del Diagnóstico.....	50
<b>V LA PROPUESTA</b>	
Justificación de la Propuesta.....	54
Fundamentación de la Propuesta.....	55
Objetivos de la Propuesta.....	56
Contenido de la Propuesta .....	57
<b>VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Conclusiones.....	72
Recomendaciones.....	73
REFERENCIAS.....	75
ANEXOS.....	79
A INSTRUMENTO.....	80
B CONFIABILIDAD.....	84

## LISTA DE CUADROS

CUADRO		pp
1	Operacionalización de la Variable.....	31
2	Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia. Dimensión Externa.....	40
3	Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia y la Dimensión Interna.....	42
4	Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia y la Dimensión Tipos.....	45
5	Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Cohesión Grupal en la Praxis Educativa y la Dimensión Objetivos Comunes.....	47
6	Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Cohesión Grupal en la Praxis Educativa y la Dimensión Interaccione.....	48
7	Distribución de frecuencias y porcentajes en relación al estudio de factibilidad .....	51

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO		pp.
1	Distribución porcentual en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia y la Dimensión Externa.....	40
2	Distribución porcentual en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia y la Dimensión Interna.....	43
3	Distribución porcentual en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia y la Dimensión Tipos.....	45
4	Distribución porcentual en relación a la Variable Cohesión Grupal en la Praxis Educativa y la Dimensión Objetivos Comunes.....	47
5	Distribución porcentual en relación a la Variable Cohesión Grupal en la Praxis Educativa y la Dimensión Interacciones.....	49
6	Distribución porcentual en relación al Estudio de Factibilidad...	51



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



**DINÁMICAS DE GRUPO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER  
LA COHESIÓN GRUPAL EN LA PRAXIS EDUCATIVA**

**Autora:** Licda.Exglimar Pérez

**Tutora:** Msc. Alirian Rodríguez

**Año:** 2018

**RESUMEN**

El desarrollo del presente trabajo tuvo como objetivo Proponer la dinámica de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael, estado Portuguesa. Se sustentó en las teorías de las Relaciones Humanas de Elton Mayo (1930), Teoría de la identidad social de Hogg (1968) y Teoría de la Motivación Laboral de Guillén (2000). Se enmarco en el enfoque cuantitativo paradigma positivista, bajo la modalidad proyecto factible, de tipo descriptiva, la población estuvo representada por (30) docentes, para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por veinte (20) preguntas tipo Likert cuyas alternativas fueron: Siempre, Algunas Veces y Nunca; el mismo, fue validado mediante el juicio de expertos y su para su confiabilidad se utilizó una prueba piloto a (5) sujetos que no formaron parte de la muestra pero presenta características similares, los datos obtenidos fueron procesados mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach donde su obtuvo un valor 0,93 lo que expresa su alta consistencia interna. Posteriormente se aplicó el instrumento a los sujetos de investigación para encontrar que existen debilidades en la praxis educativa como resultado a una inadecuada cohesión grupal entre los docentes. En razón de ello se recomienda aplicar las diferentes dinámicas de grupo insertadas en la propuesta diseñada con la finalidad de lograr la formación de actitudes positivas en este grupo y al mismo tiempo asegurar interacciones efectivas entre ello para garantizar la calidad educativa en la institución que participó en el proceso investigativo.

**Palabras Claves:** Dinámicas de grupo, estrategia, cohesión grupal, praxis educativa.

**Línea de Investigación:** La orientación y su práctica profesional en el campo de acción personal, familiar social y académico.

**Temática:** Campo de Acción Personal.

**Subtemática:** Habilidades Sociales y Personales.

**Área Prioritaria de la FaCE:** Orientación y Asesoramiento.

**Área Prioritaria de la UC:** Educación.



**UNIVERSITY OF CARABOBO  
FACULTY OF EDUCATIONAL SCIENCES  
GUIDANCE OF POSTGRADUATE  
MASTER'S DEGREE IN EDUCATION  
MENTION OF GUIDANCE AND COUNSELLING**



**GROUP DYNAMICS AS A STRATEGY TO STRENGTHEN GROUP  
COHESION IN EDUCATIONAL PRAXIS**

**Author:** Licda Exglimar Pérez

**Tutor:** Msc. Alirian Rodriguez

**Year:** 2018

**ABSTRACT**

The purpose of this paper was to propose group dynamics as a strategy for group cohesion in the educational practice of the Bolivarian School "Mango Mocho", San Rafael municipality, Portuguesa state. It was based on the theories of Human Relations by Elton Mayo (1930), Hogg's Theory of Social Identity (1968) and Guillén's Theory of Labor Motivation (2000). Framed in the positivist paradigm quantitative approach, under the feasible project modality, descriptive type, the population was represented by (30) teachers, for the collection of information the survey technique was used and as a tool a questionnaire consisting of twenty ( 20) Likert-type questions whose alternatives were: Always, Sometimes and Never; It was validated by expert judgment and for its reliability a pilot test was used on (5) subjects who were not part of the sample but have similar characteristics. The data obtained were processed using the Cronbach Alpha coefficient where its obtained a value of 0.93, which expresses its high internal consistency. Subsequently, the instrument was applied to research subjects to find that there are weaknesses in educational praxis as a result of inadequate group cohesion among teachers. Because of this, it is recommended to apply the different group dynamics inserted in the proposal designed to achieve the formation of positive attitudes in this group and at the same time ensure effective interactions between them to guarantee the educational quality in the institution that participated in the investigative process.

**Key words:** Group dynamics, strategy, group cohesion, educational praxis.

**Research Line:** Orientation and professional practice in the field of personal, family, social and academic action.

**Theme:** Field of Personal Action.

**Subthematics:** Social and Personal Skills.

**Priority Area of FaCE:** Guidance and Advice.

**Priority Area of the UC:** Education.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo del hecho educativo para garantizar los objetivos propuestos en cada nivel del sistema escolar, lleva al docente hacia la organización de diversas situaciones enmarcadas en lograr contactos empáticos como una forma de agilizar la construcción de procesos sociales que darán apertura a la puesta en práctica de un trabajo efectivo. Ante estas ideas, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) mediante el currículo de la educación primaria bolivariana destaca “ la escuela se erige en un centro del quehacer teórico- práctico, integrado a las características sociales, culturales y reales del entorno”(p.11) Es decir, cada docente al momento de cumplir con la planificación debe fijar posiciones flexibles que ayuden a consolidar en cada espacio social valores de cooperación, participación y solidaridad como resultado el trabajo grupal.

Desde esta visión se entiende que el acto educativo, no puede ser visto como un proceso aislado del entorno social y comunitario donde está inmerso, es allí, donde el docente mediante la incorporación de dinámicas grupales hace posible compartir vivencias, elaborar nuevas informaciones como resultado de un intercambio comunicacional fluido caracterizado por buscar entender la posición del otro y construir un verdadero escenario pedagógico socializador que dará apertura a la formación de individuos críticos, participativos y reflexivos. En este sentido, la educación desempeña un papel fundamental, debido a que la escuela está en coordinación con la acción pedagógica desde un enfoque social, donde se crean las condiciones que van a permitir el desarrollo integral de los estudiantes, maestros y de aquellos miembros de la institución o comunidad.

Por tal razón, los docentes deben promover la realización de dinámicas de grupos; pues, mediante ellas garantiza la conformación de una cohesión grupal determinada por una autonomía, liderazgo y motivación, de manera que cada uno de ellos sean coparticipes de la praxis educativa, además asegurar que la escuela cumpla con su función de ofrecer sus espacios para construir procesos caracterizados por actos de comunicación que expresen diferencias y particularidades propias del entorno donde está inmersa o forme parte, para lograr una verdadera adquisición de su identidad institucional.

En razón de estas ideas, se precisa la justificación de esta investigación, mediante la cual se llega a proponer dinámicas de grupo como estrategia para el fortalecimiento de la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana Mango Mocho municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa. De allí que la misma se inserta en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva bajo la modalidad proyecto factible, estructurado en seis capítulos que se presentan a continuación:

Capítulo I: Caracterizado por el problema con cada uno de los elementos que hacen posible describir una situación viable para ser investigada, los objetivos, justificación y alcances. Continuando con el Capítulo II: Determinado por el marco teórico, sus antecedentes, bases conceptuales, legales y la Operacionalización de las variables. Para llegar luego al Capítulo III: Responde a lo metodológico, su naturaleza, tipo, diseño, población, técnica, instrumento, validez, confiabilidad y técnica de análisis de datos. Mientras que el Capítulo IV: Recoge el análisis e interpretación de los resultados. Para continuar con el Capítulo V: Representado por las conclusiones y recomendaciones. Lo que hace posible elaborar el Capítulo VI: Identificado por la propuesta donde se estima el título, justificación, presentación, objetivos y contenidos. Finalmente se encuentran las referencias consultadas y citadas alfabéticamente con los anexos correspondientes.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

A lo largo de la historia la educación ha sido considerada el medio más indicado para alcanzar el desarrollo de un país, mediante ella se prepara al ciudadano que requiere la sociedad. Por consiguiente, la escuela es el lugar donde se adquieren las destrezas, habilidades o conocimientos necesarios para la formación y capacitación del recurso humano, que en el futuro contribuirá en el progreso de su nación. Ante estas consideraciones, se hace notorio que el Estado venezolano gestiona cambios progresivos en la estructura curricular, introduce nuevos esquemas de trabajo en el aula mediante ellos busca responder a las necesidades, características particulares e intereses de cada grupo. Es decir, implementa un diseño curricular centrado en un enfoque pedagógico constructivista, de manera que los educadores en su praxis educativa en forma conjunta logren aprendizajes significativos.

De este modo, la escuela se convierte en un escenario activo de situaciones de enseñanza y el docente mediador del proceso, el cual debe seleccionar medios efectivos para la conducción de la actividad pedagógica. Según el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), considera al sistema educativo “como una organización social, donde el docente como gerente de aula tiene la misión de introducir innovaciones que faciliten en el educando el aprendizaje”. (p. 3). Es decir, las acciones pedagógicas enmarcadas por el maestro, deben estar en función a las competencias de los estudiantes, establecen mecanismos no repetitivos que ayuden a

la consolidación de los nuevos esquemas del aprender, para lograr los objetivos propuestos en cuanto a la Educación Primaria Bolivariana.

Cabe destacar, que el trabajo del maestro para llegar a obtener resultados viables y tangibles debe estar basado en lograr una verdadera cohesión grupal en la institución mediante ella asegura el desarrollo de las actividades de planificación y hacer posible desarrollar actividades efectivas y significativas por el educador en los ambientes educativos. En otras palabras, redimensiona el contexto educativo en un medio donde prevalece la formación de equipos de trabajos centrados en valores de colaboración que representan lo interactivo del grupo ante diferentes situaciones presentadas por el docente.

En este sentido Carrón Brawley y Widmeyer (citado por Parra 2008) define a la cohesión grupal como “un proceso dinámico que refleja la tendencia del grupo a mantenerse y permanecer unido en la búsqueda de sus objetivos instrumentales para la satisfacción de las necesidades afectivas de los miembros” (p.213). Según lo citado, se entiende que mediante la cohesión grupal, los docentes tienen oportunidad de establecer una dinámica educativa determinada por fijar encuentros efectivos entre ellos, pues al mantener niveles comunicacionales fluidos tienen oportunidad de darle al hecho educativo su condición de proceso dinámico hasta lograr objetivos comunes.

Por lo tanto, hablar de la cohesión grupal significa reflejar aquellas interacciones sociales determinadas en favorecer entre los docentes acciones caracterizadas por mantener libertad en sus opiniones, además sus contactos afectivos hacen posible fijar comportamientos generales centrados en reconocer en el otro oportunidades comunes, que dan como respuesta posibles cambios en la dinámica pedagógica al orientarla hacia la construcción de saberes. Al respecto Méndez (2010) indica que las instituciones que poseen una alta cohesión grupal, “puede estimular un clima de amistad entre sus miembros a preocuparse y apoyarse los unos a los otros, mejoran su autoestima, motivación y productividad”(p.60).

De allí que cuando el docente busca incrementar en sus relaciones interpersonales niveles motivacionales y productividad, la cohesión grupal se convierte en una forma mágica de estimular entre ellos actitudes centradas en la cooperación y solidaridad como expresión de valores sociales, mediante los cuales logran conseguir distintos objetivos, además de llegar a potenciar el trabajo escolar desde una visión cooperativa.

En consecuencia, para consolidar en la praxis educativa la cohesión grupal, los docentes deben implementar dinámicas capaces de aportar informaciones relativas a las características de sus miembros, pues, mediante esta apreciación llegan a estimar aquellas condiciones reales para fijar objetivos funcionales que darán cabida a enlaces productivos como resultado del intercambio comunicacional entre ellos. Por ello, al utilizar las dinámicas de grupo los maestros hacen posible generar un ambiente flexible que promueve un efecto psicológico con los demás miembros del hecho educativo para así responder positivamente a la enseñanza. Tal como lo asevera Castaño (2015) el manejo de la dinámica de grupo “presenta un efecto terapéutico reflejado en el clima psicoterapéutico que indica la forma de alcanzar los objetivos y educativo al generar conciencia con el fin de reconocer lo que se quiere”(p.47).

Resulta oportuno mencionar, que la cohesión grupal permite a los docentes convertirse en un modelo a seguir, promover el éxito en los demás educadores, comunicarse en forma clara y precisa con sus colegas, planificar en colectivo, organizar las estrategias de trabajo, mejorar la calidad del aprendizaje, lograr así la ejecución de políticas educativas tendentes a la formación integral del educando. Al tomar en consideración lo planteado por Castaño, lleva a comprender que emplear las dinámicas de grupo hace posible incrementar entre los docentes sus competencias integrales; asegura en ellos una identificación plena de sus habilidades para generar ambientes proclives al desarrollo personal, acción capaz de redundar en efectos positivos en cuanto al reconocimiento de los objetivos comunes del grupo y así garantizar anticipadamente los fines que persigue su organización.

Para Márquez (2014) las dinámicas de grupos “permiten afianzar las relaciones entre sus miembros y la relación con el monitor, para lograr el aquí y ahora”(p.12). Lo expuesto, lleva a entender que mediante el desarrollo de dinámicas de grupo, el docente hace posible fijar posiciones claras con otros grupos logra sus capacidades para organizar tareas mancomunadas, además fortalece entre ellos posibles contactos afectivos y efectivos para lograr de forma precisa los objetivos previamente trazados.

Sin embargo, el trabajo escolar actualmente debido a las características que presentan los docentes en cuanto a sus niveles motivacionales, hace posible centrarlo dentro de una concepción tradicional, reflejada por utilizar herramientas centradas en el trabajo individual, situación apoyada en Ramírez (2015) el docente de este siglo XXI “mantiene en su praxis educativa el mismo modelo de planificación, por ende refuerza en su trabajo el uso de herramientas individuales, con la finalidad de ejercer controles, deja a un lado aquellas posibilidades de incrementar sus relaciones cooperativas” (p.12). Es decir, encontrar en las instituciones educativas actuales, docentes con estas características, lleva a generar en ellas dificultades para conducir el hecho educativo hacia la calidad.

Estos planteamientos citados por Ramírez, se vinculan con los docentes que laboran en la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, donde la autora del estudio realizó observaciones y conversaciones informales con algunos maestros, aunado al ejercicio de sus funciones pedagógicas, se puede apreciar que cuando el personal directivo establece la organización de las tareas correspondientes al inicio del año escolar, los docentes durante su intercambio comunicacional muestran ocasionalmente dificultades entre ellos para ubicarse con libertad en las acciones programadas.

Otro aspecto de interés lo constituye el manejo de las relaciones interpersonales, donde se muestra la formación de equipos de trabajos conformados por grupos identificados en función a intereses preestablecidos. Asimismo manifiestan conflictos

durante la formación permanente e investigación de acción docente, consejos educativos, actividades extra-cátedra originadas por la presencia de barreras comunicacionales de tipo físicas representadas por el uso del teléfono. Cabe destacar que al momento de tomar decisiones los directivos seleccionan las alternativas dejando a un lado aquellas opiniones dadas por el personal docente, en otras palabras, se reducen los procesos de negociación cuando se planifican las actividades y se fijan los grupos para el cumplimiento de sus responsabilidades, lo que lleva a encontrar una recopilación de la información centrada en el comentario, además de plantear acciones estratégicas determinadas por prevalecer el control, situación que algunas veces reduce posibles actuaciones dirigidas a crear un ambiente de apoyo entre sus miembros.

Además, se evidencia en sus relaciones al momento de manejar la organización algunas veces obvian las posibles sugerencias dadas por el docente, lo que lleva a encontrar diversos tipos conflictos organizacionales de carácter grupales, interpersonales y personal funcionales, todo ello como resultado a una tendencia de manejar imposiciones y decisiones que son establecidas según el criterio de los grupos; es decir, se previenen los procesos orientados a incrementar la participación del personal docente como una expresión de conciliación y manejo efectivo de las normas para incrementar la selección de alternativas y solución de situaciones.

En esta misma dirección, las acciones relacionadas con la toma de decisiones, donde al ser planteadas a los docentes, éstos manifiestan que casi nunca son tomados en cuenta, debido a que los coordinadores se encargan de fijar las alternativas para la solución de situaciones confrontadas en la institución, situación que se agrega como un factor para incrementar en los grupos descontentos en el desarrollo de las actividades. Asimismo, se evidencia su participación, puesto que existen diferencias existentes en cuanto a los acuerdos entre los docentes; igualmente, se puede decir que existe la formación de grupos que manifiestan en forma permanente controversias durante la presentación de las tareas por realizar en la institución, lo que reduce la

posibilidad de generar la cohesión hacia la obtención de metas que promuevan la actuación docente de manera eficiente.

Según los síntomas descritos anteriormente se precisa que los mismos pudieran estar ocurriendo por la ausencia de acciones centradas en el manejo de dinámicas de grupo como ejes centrales para garantizar en la institución la cohesión grupal y garantizar con ello una praxis educativa innovadora. En consecuencia, se plantean a continuación las siguientes interrogantes, encargadas de fijar la estructura metodológica del estudio, entre ellas se encuentran:

- ¿Cómo es la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa?
- ¿Será factible el diseño de dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa?
- ¿Cómo será el diseño de la dinámica de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa?

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General**

Proponer la dinámica de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.

## **Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.
2. Determinar la factibilidad de diseño de dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.
3. Diseñar dinámica de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.

## **Justificación**

La sociedad actual venezolana transita una transformación fundada en una política de estado, destinada a consolidar cambios en los diferentes sectores involucrados en el desarrollo social del país, a través de una cultura de participación socio política, la promoción del trabajo en equipo y la construcción de una visión compartida. En este sentido, la educación desempeña un papel fundamental, debido a que la verdadera razón de ser de la escuela está en la coordinación de la acción gerencial y pedagógica desde un enfoque social, donde se creen las condiciones y situaciones que van a permitir el desarrollo integral de los estudiantes, maestros, miembros de la institución y comunidad.

La presente investigación se justifica desde un punto de vista teórico- científico al incursionar en una interpretación crítica reflexiva de los elementos conformadores del contenido temático que caracteriza al estudio, es decir, se abordaron aquellos argumentos relativos a la dinámica de grupo como estrategia en la cohesión grupal en la praxis educativa, dilucidando aportes esenciales que darán apertura a nuevas

valoraciones en este campo y reorientar la práctica escolar hacia la innovación como resultado a un trabajo determinado por la cooperación en cada una de las tareas propuestas.

También se puede decir que el estudio tuvo significación institucional desde el mismo momento en que los docentes que laboran en la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, avalando el contenido de la propuesta basada en dinámicas de grupo, ya que mediante ellas lograrán en las aulas acciones colaborativas centradas en reconocer la participación como un agente innovador capaz de hacer posible lograr la transformación educativa en el marco de las nuevas consideraciones pedagógicas que estructuran la educación bolivariana.

De igual manera, se precisa su relevancia pedagógica al encontrar durante la puesta en práctica de la propuesta nuevas formas dinámicas de conducir la praxis educativa, para asegurar en las aulas contactos empáticos caracterizadores de estrategias innovadoras para compartir ideas, aportar informaciones, desarrollar el trabajo pedagógico y alcanzar con la suma de ello el éxito educativo.

Desde el punto de vista metodológico la investigación se convierte en un aporte al elaborar el instrumento que permitió recabar informaciones coherentes para indicar posibles necesidades presente en los docentes que laboran en la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, acción que dieron cabida a nuevas condiciones indagatorias a otros trabajos científicos. Asimismo, estos elementos darán su cabida a convertirse en un aporte significativo cuando sea considerado por otros investigadores y se fije su contemporaneidad como antecedente de estudio. Otro aspecto de significación le corresponde al estar en relación a una línea de investigación definida como la orientación y su práctica profesional en el campo de acción personal, familiar social y académico, en el marco de una temática Campo de Acción Personal, vista por la Universidad de Carabobo, para apoyarse en una subtemática Habilidades Sociales y Personales.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes**

En función a las características que identifican este contenido, se precisa en su inclusión un grupo de estudios previos relacionados con la temática en investigación, por ello, la autora asume como eje central su organización en función al espacio geográfico donde se realizaron, tomando como primer momento aquellos trabajos cuyo proceso de indagación se desarrollaron a nivel internacional, para luego continuar con los presentados en el país.

Por ello, se inicia esta acción descriptiva con la presentación del trabajo realizado por Gámez (2013), quien presentó una tesis doctoral a la Universidad de Granada (España), titulado *Dinámica de grupo como estrategia metodológica en la adquisición de la competencia del trabajo en equipo y el cambio de actitudes en el trabajo grupal de los alumnos universitarios del primer curso de magisterio*, ubicada en el paradigma positivista, de tipo correlacional con un diseño de campo, tuvo como objetivo general determinar la dinámica de grupo como estrategia metodológica en la adquisición de la competencia trabajo en equipo y su relación con el cambio de actitudes en el trabajo grupal de los alumnos del primer curso de magisterio Universidad de Granada.

En cuanto a la población estuvo representada por veinticinco estudiantes del primer curso de magisterio en la citada universidad, utilizó como técnica la encuesta mediante un cuestionario de preguntas cerradas dicotómicas, demostró una validez de

contenido y la confiabilidad mediante KR21 con un valor de 0,86. En sus conclusiones expresó que cuando los docentes asumen la dinámica de grupo se hace posible cohesionar a los estudiantes hacia objetivos afines, además fomenta entre ellos niveles comunicacionales que dirigen el trabajo hacia la consolidación de nuevas actitudes en el trabajo grupal, recomendó implementar la dinámica de grupo como una forma ágil de adecuar el espacio educativo a las características personales de los estudiantes.

Es importante acotar que las ideas encontradas en esta investigación, sirven de referencia para el desarrollo del presente trabajo, dado que, en sus indagaciones concuerdan en relación a la dinámica de grupo, visualizando con ello una importancia significativa para el manejo de las actividades pedagógicas en las aulas, dado que, hace posible el desarrollo de nuevas actitudes positivas en los grupos.

A nivel nacional se encuentra el trabajo realizado por Alarcón (2014) titulado *La dinámica de grupo aplicada a la enseñanza de los contenidos de la historia en estudiantes cursantes del quinto grado en la Unidad Educativa Estado Sucre, municipio Junín, estado Táchira*, de tipo descriptiva carácter de campo, su objetivo analizar la dinámica de grupo aplicada a la enseñanza de los contenidos de la historia en estudiantes cursantes del quinto grado en la Unidad Educativa “Estado Sucre”, municipio Junín, estado Táchira.

Su población estuvo representada por treinta estudiantes del quinto grado sección “A” de la referida institución educativa, utilizó la técnica de la encuesta, su instrumento un cuestionario de veinte preguntas policotómicas con las alternativas: Siempre, algunas veces y nunca. Los procesos de validación fueron de contenido por tres expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach con un valor de 0.81. entre sus principales conclusiones se destaca: que mediante las dinámicas de grupo el docente tiene oportunidad de hacer posible en el aula contactos empáticos caracterizados por buscar nuevas alternativas comunes, recomienda

adecuar la enseñanza de los contenidos de historia en función a estas técnicas para garantizar aprendizajes significativos.

De acuerdo a las conclusiones citadas, se puede entender que las mismas son un aporte referencial para el desarrollo de este estudio, pues, coinciden en cuanto al manejo de las dinámicas de grupo como posibles estrategias viables encargadas de garantizar dentro del proceso educativo cambios progresivos en los estudiantes al considerar entre ellos relaciones humanas efectivas.

En esta misma dirección, Pereda (2014) presentó un trabajo titulado *Enseñanza de la matemática a través de la dinámica de grupo en las Unidades Educativas Adscritas al Sector Escolar 2 de la Parroquia Cumanacoa, municipio Montes, estado Sucre*, de modalidad proyecto factible, descriptivo, tuvo como objetivo proponer la enseñanza de la matemática a través de la dinámica de grupo en las Unidades Educativas Adscritas al sector escolar 2, Parroquia Cumanacoa, municipio Montes, estado Sucre. La población estuvo representada por quince docentes de las respectivas instituciones correspondientes al sexto grado.

Utilizó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario de veinte preguntas bajo escalamiento Likert validado por juicio de expertos, su confiabilidad a través del Coeficiente de Alpha de Cronbach, destacó en sus conclusiones que existe la necesidad de incorporar la dinámica de grupo para lograr una enseñanza significativa que ayuda a los estudiantes a incursionar en la matemática de forma flexible, recomendó implementar la propuesta.

Es importante destacar que el trabajo realizado por Pereda es importante para esta investigación, mediante el mismo se precisa la importancia que poseen las dinámicas de grupo en el trabajo docente, pues, hace posible garantizar en las instituciones educativas acciones innovadoras en el marco de la praxis escolar.

En otra dirección investigativa, Arteaga (2015) desarrollo un estudio denominado *Competencias del Gerente Educativo en el desarrollo de la Praxis Educativa del docente de educación primaria*, su naturaleza investigativa fue de tipo cuantitativo, descriptivo, su objetivo determinar las competencias del gerente educativo en el desarrollo de la praxis educativa del docente de las Escuelas Básicas del municipio Jesús Enrique Losada Parroquia Concepción, estado Zulia.

Su población estuvo integrada por diez directivos y treinta docentes de las referidas instituciones educativas, se aplicó un cuestionario de preguntas Likert, validado por juicio de expertos, en su confiabilidad obtuvo un valor de 0,98. Los resultados evidenciaron que los gerentes educativos poseen las competencias necesarias para el desarrollo de la praxis educativa y confirman el currículo factor humano que determina la práctica pedagógica.

De acuerdo a las conclusiones citadas en esta investigación, se puede entender que para lograr efectividad en la praxis educativa se hace necesario que los docentes tengan competencias viables para garantizar el desarrollo de los objetivos propuestos, siendo estas consideraciones los aspectos vinculantes con el desarrollo de este estudio.

Asimismo, se encuentra el trabajo realizado por Padrón (2016) titulada *Uso del Software Educativo como recurso para el aprendizaje y mejoramiento de la praxis educativa en instituciones de educación primaria*. Tuvo como propósito determinar la relación entre uso de software educativo como recurso para el aprendizaje y mejoramiento de la praxis educativa de educación primaria, municipio “Almirante Padilla, estado Zulia. Teóricamente se sustentó en autores como: Múch (2008), Sánchez (1998) y Ruetter y Conde (2002), entre otros. El estudio se enmarcó dentro de las investigaciones descriptivas, con diseño no experimental, de campo, transversal.

La población estuvo representada por 108 sujetos y la muestra estuvo conformada por 57 sujetos entre directores y docentes. La recolección de datos se obtuvo a través de un cuestionario, conformado por 42 ítems, con escala tipo Likert modificada, con cuatro alternativas de respuestas, que se sometió a juicio de cinco expertos. Los resultados se procesaron a través de la aplicación del programa estadístico SPSS v. 10.0, el cual arrojó como resultado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,9366, para la primera variable, a un nivel de significancia de 0.01 y 0,8638, para la segunda variable.

Luego, los resultados una vez aplicado el instrumento a la población en estudio, revelaron que existe un coeficiente de correlación de Spearman de 0.368, a un nivel de significancia de 0.01, lo cual indica que hay una relación moderada medianamente y estadísticamente significativa entre las variables objeto de estudio de esta investigación, significando con ello que a medida que aumentan los valores de la variable uso de software educativo como recurso para el aprendizaje aumentan de forma moderada medianamente los valores de la variable mejoramiento de la praxis educativa en las instituciones objeto de estudio y viceversa. Se puede afirmar que existe una relación medianamente moderada y estadísticamente significativa entre las variables.

Este último estudio citado, lleva a encontrar semejanza con la investigación propuesta, mediante ella se afianza opiniones capaces de entender el significado que posee la praxis educativa, mediante ella los educadores al llevar a las aulas nuevas situaciones enmarcadas en estrategias innovadoras como las dinámicas de grupo medios que son capaces de hacer posible una educación innovadora.

Al tomar en consideración los trabajos presentados a lo largo del discurso, se precisa su importancia para el desarrollo de este trabajo, sus apreciaciones dan informaciones relevantes en materia de las dinámicas de grupo como estrategias que abren un camino hacia la reconstrucción de la praxis educativa bajo un esquema real

ajustado a las necesidades que los estudiantes tienen durante la interacción originada en el aula para garantizar el desarrollo de los objetivos educacionales.

### **Bases Teóricas**

Los aspectos concernientes a las bases teóricas se encuentran determinadas por una serie de apreciaciones generales, mediante las cuales la autora busca ofrecer informaciones enmarcadas en elementos particulares y estrechamente relacionados con las variables que caracterizan a la investigación.

#### **Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo**

El linaje de la psicología del trabajo o industrial inicia aproximadamente en la época de los treinta, cuando se pronunció la necesidad de humanizar los procesos y establecer las relaciones humanas como parte del acto de administrar, aportando mucho en el desarrollo de la ciencia humanas y psicológicas, donde fueron presentados como pioneros sociólogos, psicólogos, antropólogos, médicos e ingenieros que participaron en una serie de experimentos sobre la humanización de los procesos, entre estos el ejemplo más destacado son las conclusiones del experimento realizado en Hawthorne demostraron la importancia de las relaciones humanas dentro de una organización, actualmente los procesos de crecimiento personal y las múltiples estrategias gerenciales se derivan del liderazgo y la comunicación eficaz y eficiente éstas forman la pieza transcendental para el alcance de los objetivos de cualquier empresa o institución.

Entre las investigaciones de las relaciones humanas se destacan varios aportes de grandes personalidades, Elton Mayo es uno de ellos, quien a través de sus indagaciones de las relaciones se desprende un trabajo teórico sobre el cual sustenta otros linajes administrativos. Chiavenato (2003) cita:

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en los experimentos de Hawthorne. Fue básicamente un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración. La teoría clásica pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador.(...) En consecuencia, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. p (51)

Desde el punto de vista que identifica las variables encargadas de estructurar esta investigación, lleva a considerar como enfoque teórico las ideas expresadas en el enfoque humanístico desarrollado por George Elton Mayo (1930) quien destaca “la tarea realizada por la máquina y ahora las cumplen las personas es importante conocer y determinar los aspectos psicológicos y sociológicos generados de sus contactos”.(p.48). Por ello, las organizaciones como resultado a este nuevo criterio, buscaron darles oportunidades a los trabajadores desde una actuación socializadora determinada por contactos efectivos entre ellos para garantizar el desarrollo de los objetivos propuestos.

Ante estas ideas, se precisa que cuando los docentes incursos en la Escuela Bolivariana Mango Mocho, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, logren accionar contactos motivadores entre ellos, se hace posible garantizar la cohesión grupal como una dinámica estimada en elevar sus relaciones interpersonales mediante niveles comunicacionales efectivos que darán apertura a construir una institución altamente socializadora, con cabida a participar cada uno de sus miembros en las diversas actividades programadas.

De lo antes expuesto, se entiende que, el comportamiento del individuo se apoya por completo en el grupo, es decir, los docentes no actúan, no reaccionan aisladamente como sujetos, cada uno no podrá establecer por sí mismo su trabajo individual, pues, las instituciones educativas poseen metas u objetivos previamente trazados mediante los cuales se organizan los diferentes grupos en pro de alcanzarlos en un tiempo determinado. Al respecto, Guillén (2000) destaca mediante el enfoque humanístico “los docentes respetan las normas grupales, pues recibe sanciones con el fin de mantenerlo ajustado a los estándares del grupo”.(p.125). Esto lleva a entender que cuando los educadores rompen las condiciones naturales de los grupos se generan dificultades como consecuencia a la pérdida de la cohesión, situación que conlleva a propiciar conflictos entre ellos hasta llegar a fijar normas viables en función a las características de los grupos.

### **Teoría de la identidad social de Hogg**

Otro aporte teórico importante, lo representa la teoría de la identidad social y la categorización del yo propuesta por Hogg (1968) quien destaca “entre los individuos que forman parte de un grupo, se dan atracciones entre ellos, una de tipo personal y otra social, ésta última generada por la actividad que llevan a cabo”.(p.58). Por lo tanto, la existencia de los grupos en la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, pueden responder a interacciones personales previas, que se consolidan una vez que incursionan en la labor docente para generar con ello la atracción social.

Según esta teoría los individuos se sienten atraídos por una determinada persona cuando se categorizan en términos individuales predomina la atracción personal, situación que genera dificultades entre los miembros del grupo y por ende se produce una falta de cohesión e introducen problemas que afectan la praxis educativa. Al respecto Hogg (ob.cit) indica “un grupo cohesivo es aquel con el que sus miembros se identifican fuertemente a través de un proceso de categorización del yo”.(62). Es

decir, se manifiestan diversos grados de atracción social, conductas, normativas y diferenciación intergrupales que permiten consolidar la cohesión como expresión de unas relaciones humanas efectivas.

### **Teoría de la Motivación Laboral de Guillén**

Guillén (2009), señala que toda persona requiere de un estímulo, razón por la cual las organizaciones deben centrarse en la motivación laboral, donde se logre motivar al personal a fin de que los individuos sientan que son valorados y tomados en consideración sus logros a través del desarrollo de cada una de las tareas. Estos aspectos conforman una estructura que progresivamente será significativa para la organización. En cuanto a esta teoría se han dado muchas explicaciones, sobre las variables que motivan a las personas para llevar a cabo una tarea. Las clasificaciones que se han hecho son:

- Teorías de contenidos por Campbell citado en Guillén (2009), que trata de describir los aspectos y factores específicos que motivan a las personas a trabajar, y reconocen que todas las personas tienen necesidades innatas aprendidas o adquiridas, y teorías de proceso, que se centran en la descripción de la forma de potenciar, dirigir y terminar la conducta en el trabajo.
- La más actual de Kanfer citado en Guillén (2009), que propone un modelo heurístico de constructos y teorías motivacionales y agrupa las distintas teorías en función de los constructos que cada una considera centrales para la motivación.

En relación a las teorías citadas sobre la motivación laboral, es de importancia señalar que en las relaciones interpersonales, centra su relevancia en que el personal va conjugando aspectos que le faciliten el desempeño de sus funciones, donde la motivación es primordial debido a que los intereses a nivel de comportamiento se podrán adecuar y así el personal logra identificarse con la organización.

## **Bases Conceptuales**

### **Dinámicas de Grupo como Estrategia**

La capacidad de organización se origina en el interior de cada persona. El propósito de los educadores debe consistir en ayudar a convertirse en personas organizadas y auto-dirigidas en forma gradual. Este proceso hace posible ofrecer en su praxis educativa lineamientos innovadores capaces de ocuparse de los demás miembros que hacen vida en la institución y garantizar con ello la consolidación de grupos docentes que aprenden a vivir juntos, resuelven problemas e intervienen positivamente en cada circunstancia presentada en sus relaciones humanas.

Por ello, incluir en la praxis educativa las dinámicas de grupo como estrategia, es hacer posible una dirección de asuntos bajo un proceso regulable o reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Desde esta perspectiva, puede decirse que una estrategia es un procedimiento específico o forma de ejecutar una habilidad determinada. Ahora bien, el concepto ha sido objeto de muchas definiciones, la mayoría de los autores coinciden en definirlos como procedimientos que incluyen varias técnicas, operaciones o actividades específicas, que persiguen un propósito determinado.

En la actualidad, su significado se entiende como la habilidad o destreza para dirigir un asunto. Según De la Torre y Col. (2000) consiste en “el planeamiento de un conjunto de directrices a seguir en cada fase del proceso, atendiendo a la organización de los recursos, el análisis de los fenómenos y control de los mismos para concluir el proceso.”(p.236) Aplicando su significado al campo educativo, las estrategias son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el docente dirija su trabajo hacia la consolidación de posibles destrezas propias o en los demás.

Sobre la base de la definición expuesta, se pueden considerar a las estrategias como la manera en que el docente organiza las acciones para lograr los objetivos propuestos y desarrollar las situaciones en sus praxis educativa. Por tanto, utilizar las dinámicas de grupo como estrategia, significa darle a la acción educativa una organización centrada en orientarse para preparar el hecho educativo hacia la calidad como indicador de una adecuada interacción en el grupo y con otros grupos, habituándose a la práctica de las normas que corresponden al manejo de estas dinámicas de grupo.

En tal sentido, Medina (2010) indica incorporar las dinámicas de grupos como estrategia, “es lograr su acción conjunta como integrantes de un grupo, sólo así se conseguirá un sujeto abierto al trabajo social organizado”(p.241). Según lo planteado, se precisa que mediante estas herramientas el docente logra organizar no sólo el ejercicio de sus tareas pedagógicas, sino orientar la forma para lograr eficiencia durante su realización, para estructurar la presencia de grupos homogéneos como parte esencial de la praxis educativa.

Por lo tanto, introducir las dinámicas de grupos como estrategia es hacer posible interacciones caracterizadas por niveles motivacionales que dan como respuesta la comprensión y colaboración social entre sus miembros e impulsan una adecuada interpretación de su rol dentro de la praxis educativa. Tal como asevera Castaño (2011) mediante las dinámicas de grupo como estrategia “los docentes realizan intercambios pacíficos de experiencias e ideas como una colaboración del trabajo en conjunto tendentes al logro de objetivos comunes”(p.14). Es decir, su aplicación durante el ejercicio de sus funciones pedagógicas dentro de la praxis educativa, garantiza con ello la organización de acciones centradas en reconocer en los demás sus competencias o roles, además asegura la construcción de grupos capaces de transferir informaciones mediante la conciliación como expresión del cambio.

En esta misma dirección, Reinoso (2010) define a las dinámicas de grupo “como aquel conjunto organizado de relaciones externas e internas de sus miembros, por lo que una modificación en alguna de ellas repercute en la estructura y requiere de tipos especiales para mejorar sus contactos”.(p.424). De acuerdo a esta conceptualización, se hace evidente que las dinámicas de grupos como estrategias, para afianzar y tener respuestas efectivas durante el ejercicio de los docentes, es importante para reconocer aquellos factores externos e internos influyentes capaces de generar cambios progresivos en sus relaciones, para lo cual, es necesario recurrir a los diferentes tipos que darán apertura a nuevas condiciones en su estructura organizada.

Por lo tanto, para entender las competencias que poseen las dinámicas de grupo como estrategia, se hace necesario hacer un recorrido por sus relaciones externas, tomando como base el clima visto por Gutiérrez (2012) “como el estado de ánimo que envuelve al grupo, puede ser amistoso, permisiva, democrática, autoritaria, agresiva y apática”(p.111). De lo planteado, se puede entender que cuando los docentes manejan entre ellos relaciones interpersonales determinadas por cualquiera de estos estados de ánimo, se puede asegurar la continuidad de las tareas, o simplemente generar entre ellos posibles conflictos capaces de repercutir en el ejercicio de sus funciones en el marco de la praxis educativa.

Asimismo, Gutiérrez (ob.cit), precisa que el clima grupal “se encuentra determinado por las diversidades de características que determinan a los miembros del grupo”.(p.115). Por ello, cuando las relaciones humanas entre los docentes se encaminan hacia la identificación de sus potencialidades, se puede asegurar con ello la presencia de interacciones acordes a las necesidades del grupo; pero al ocurrir lo contrario se introducen situaciones divergentes capaces de negar posibles oportunidades efectivas que garanticen el desarrollo de las metas propuestas.

De este modo, se entiende que el tema del clima para mantener condiciones viables hacia el logro de los objetivos propuestos, es necesario incluir en el trabajo

docente niveles comunicacionales acordes a las necesidades presentes, al respecto Bolívar (2011) indica sobre la comunicación “la trasmisión en todos los sentidos del parecer o ideas de las personas integrantes del grupo”(p.22). Es decir, mediante una comunicación fluida, los docentes logran difundir informaciones particulares de interés para todos los miembros del grupo y con ello garantizar el desarrollo de las tareas propuestas en un tiempo estimado.

De igual manera, Pereira (2009) destaca acerca de la comunicación “la relación entre un emisor y receptor que transmiten mensajes a través de un canal”(p.32). Por ello, cuando los docentes al estar incursos en un grupo, envían mensajes empleando diversos canales a los demás miembros, situación que hace posible dirigir o controlar las actividades propuestas, además asegura con ello la posibilidad de fijar posiciones abiertas en cuanto a los criterios que darán apertura de la participación de cada miembro presente en el grupo.

En consecuencia, cuando existen niveles comunicacionales asertivos, se introducen factores esenciales para garantizar la participación de sus miembros vista por Gallardo (2010) “como la calidad de las actividades del grupo”(p.39). Por lo tanto, mediante la intervención progresiva de los docentes en sus tareas, hace posible estimular en los otros motivación e interés por responder operativamente a los objetivos trazados.

En razón de estas ideas, se puede indicar que mediante una participación significativa entre los docentes hace posible garantizar los objetivos trazados para generar una praxis educativa innovadora, además permite obtener resultados efectivos en sus relaciones internas, pues, asegura con ello una conciencia de grupo fundamental para responder a intereses comunes. Para Juárez (2010) “son acciones que permiten conocer al grupo en cuanto a su progreso, logros, eficacia de la acción en relación con las necesidades e intereses de sus miembros”(p.34). De allí, que mediante esta conciencia, se puede asegurar en las instituciones educativas relaciones

abiertas, asegurar con anticipación el clima existente para agregar nuevas situaciones capaces de lograr cambios en la vida de sus miembros.

De allí, la relevancia de encontrar dentro de lo organizado del grupo la presencia de un estilo de liderazgo abierto e innovador, capaz de responder ante las dificultades como una forma mágica de asegurar los cambios a lograr. En tal sentido, Hurtado (2008) precisa “la forma de conducir a un grupo hace posible desarrollar expectativas relacionadas con su organización, de allí, que el líder debe generar oportunas acciones que garanticen el desarrollo de las actividades”. (p.47). Es decir, cada grupo al estar representado por un líder cuyas características o competencias personales estén orientadas a lograr encaminar el trabajo de sus miembros hará posible el desarrollo de las tareas en forma perfecta a sus necesidades.

Cabe destacar que mediante el liderazgo se ejecutan actos que ayudan a que el grupo logre los resultados deseados, con mayor precisión, según Peralta (2010) el liderazgo “consiste en que el grupo se mueva hacia las metas a mejorar la calidad de las interacciones entre sus miembros y desarrollar la cohesión entre ellos” (p.58). Por lo tanto, cuando existe un liderazgo efectivo entre los docentes, se puede asegurar con ello la presencia de una cohesión grupal extensiva dentro de la institución, pues, cada miembro realiza sus tareas y genera oportunidades comunes entre los grupos para garantizar el desarrollo de las metas propuestas.

Asimismo, cuando emplean la dinámica de grupo como estrategia identificada como trabajo en pequeños grupos, logran tratar temas de interés de forma separada para reconocer cada uno como parte esencial de la praxis educativa. Al respecto, Rincones (2014) lo conceptualiza como “la organización de un grupo pequeño donde se tratan temas en discusión informal con la ayuda de un conductor”(p.253). Por lo tanto, su utilización representa una forma ideal para resolver problemas particulares, que de otra forma influyan en el ejercicio de sus roles profesionales y pedagógicos.

De igual manera Rincones (ob.cit), indica mediante la dinámica de grupo de trabajo en pequeños grupos, “se estimula la participación necesaria para comenzar una actividad y discutir ideas en un clima afable que indique comprensión de los hechos”.(p.255). En otras palabras, cada docente durante la implementación de esta dinámica de grupo, logra plantear ideas, confrontarlas, adecuar sus opiniones con el fin de garantizar la puesta en práctica de apreciaciones generales capaces de ayudar a confrontar sus realidades.

De igual manera, plantear el debate como dinámica de grupo no es otra cosa que mantener las consideraciones propuestas en un orden de discusión valorado por comprender las ideas expuestas para garantizar el desarrollo de la praxis educativa. Al respecto Calles (2012) “se trata de una discusión entre dos o más personas a través de la exposición de las opiniones sobre un tema que proponen los integrantes”.(p.325). De allí, que su incorporación en la praxis educativa hace posible abordar diversas situaciones confrontadas por los docentes, donde se estima aquellos temas en particular para ser analizados tomando en cuenta intereses comunes.

Es importante acotar que mediante la realización de cada una de estas dinámicas de grupo como estrategia, los docentes al ser guiados por un líder tienen oportunidad para compartir ideas, confrontar opiniones, manejar temáticas de interés que darán apertura a la estructuración de grupos flexibles y democráticos capaces de analizar las situaciones sin llegar a confrontaciones negativas, es decir, dar oportunidades comunes para una intervención positiva que finalmente se resume en beneficios comunes en el grupo.

### **Cohesión Grupal en la Praxis Educativa**

Para que un grupo alcance lo que se propone, debe estar debidamente cohesionado, es decir, dicha unidad de esfuerzos u objetivos comunes lo fortifica, facilita sus logros y lo lleva a altos niveles de desarrollo, de manera que la cohesión es imprescindible,

de ella depende la ponderación que tiene la pertenencia o el deseo de mantenerse en el grupo. Así cuando existen grupos altamente cohesionados estos se sienten satisfechos, en consecuencia, logran tener relaciones interpersonales efectivas que garantizan el alcance de las expectativas grupales e individuales, así como las posibilidades que el grupo confiere a cada miembro.

En este sentido, la cohesión grupal viene a describir los procesos que hacen los miembros que pertenecen a un grupo para estar unidos, por lo tanto, sus interacciones pueden variar entre ellos, dado que existen factores externos e internos influyentes capaces de hacer posible el logro de metas individuales o colectivas. Para Moreno (2012) hablar de cohesión grupal en la praxis educativa “son aquellas fuerzas que actúan sobre los miembros para permanecer unidos”.(p.32). Es decir, mediante la existencia de estas fuerzas los docentes logran desarrollar aquellas tareas propuestas de manera conjunta, con el fin de garantizar en la institución un clima viable para sus relaciones interpersonales y profesionales. En relación a estas apreciaciones, Saavedra (2014) conceptualiza la atracción entre los miembros “como acto puramente personal, donde cada individuo logra reconocer en el otro posibilidades para mantener relaciones humanas viables a los propósitos elaboraos”.(p.147).

En consecuencia, una atracción efectiva entre los individuos que hacen vida en un grupo, lleva a consolidar su cohesión forjada en relaciones interpersonales estimadas en la valoración individual de cada miembro, además hace posible una interpretación viable en cuanto a los intereses y actitudes afines que los identifican. Tal como lo apoya Fajardo (2009) la atracción entre los miembros de un grupo “responde a los valores, actitudes y aptitudes que poseen para cumplir con una actividad programada”(p.36). En otras palabras, cuando los docentes generan entre ellos la respectiva atracción, la institución logra garantizar el desarrollo de los objetivos trazados, pues, se estructuran en un equipo con una alta cohesión grupal que asegura la productividad académica.

Ante las consideraciones dadas anteriormente, se puede entender que para lograr una cohesión grupal en la praxis educativa, es importante mantener entre los docentes niveles motivacionales significativos que aseguren el crecimiento integral de sus miembros. Pues, mediante la motivación cada individuo elabora estímulos internos capaces de llevarlos a responder positivamente en el ejercicio de sus tareas pedagógicas. En este sentido, Suárez (2010) define la motivación “como un proceso caracterizado por la intensidad de los estímulos externos e internos que presionan para alcanzar mediante el esfuerzo los objetivos trazados”. (p.11).

Asimismo, Suárez (ob.cit) destaca que toda motivación “está representada por necesidades las cuales, son concatenadas por la presencia de impulsos que surgen instigados con los estados de tensión del individuo o frente a la carencia específicas”. (p.18). Esto lleva a comprender que las necesidades vienen a representar la presencia de impulsos externos e internos capaces de ejercer en los individuos presiones para realizar sus tareas, dependiendo de la intensidad que hace posible elevar o no su actuación en un momento determinado.

Para Fleishman (citado por Guevara 2010), es la perspectiva favorable que los docentes tienen en su trabajo, expresada en el grado de concordancia que existe entre las expectativas respecto al tipo de liderazgo, comunicación y toma de decisiones al empleo y las recompensas que éste le ofrece (p.45). En consecuencia, las condiciones de trabajo son elementos básicos para hacer referencia a la satisfacción grupal, estos hacen posible crear factores favorables o no encargados de fijar las condiciones ambientales para cumplir con aquellas tareas previamente asignadas.

Con base a los planteamientos anteriores, se puede comprender que al mantener la cohesión grupal en la praxis educativa los docentes tienen oportunidad de canalizar mediante la emisión de mensajes verbales y gestuales informaciones particulares, que hacen posible elevar sus relaciones interpersonales hacia la consolidación de los objetivos trazados como parte esencial de aquellos procesos empáticos. En otras

palabras, estos elementos estructurales constituyen ingredientes que llevan a cultivar relaciones con otros y al mismo tiempo demostrar la capacidad de interpretar sus reacciones o sentimientos, pues, su manejo representa al control emocional que da sentido de inspiración, entusiasmo y confianza íntima para mantener niveles de satisfacción laboral en correspondencia con las tareas por ejecutar.

De este modo, se entiende que los docentes asumen en sus acciones grupales la toma de decisiones como una forma ágil de encontrar alternativas viables para tener una actuación cónsona a las necesidades o dificultades encontradas. Tal como lo expresa, Samuel (2005) “representa la mejor elección de la alternativa con el fin de alcanzar unos objetivos” (p.20). Es decir, mediante una toma de decisiones, los docentes tienen oportunidad de adecuar sus intervenciones ante las tareas por desarrollar.

En este orden de ideas Samuel (ob.cit) define a la toma de decisiones centralizadas “como la adecuación de las alternativas en función a los intereses que el gerente posee en un momento determinado”. (p.22). Según lo planteado, se encuentran determinadas por actuaciones individuales de los docentes, al momento de seleccionar la alternativa viable no son vistos como parte del grupo, esto crea un ambiente tenso y por ende reduce la eficacia en la praxis educativa.

Por lo tanto, la presencia de estas decisiones al ser visualizadas de manera individual por los docentes, acarrea dificultades en la institución, debido a la falta de coexistencia entre los grupos, situación que agrega bajos niveles de atracción grupal, al respecto Guillén (2009) destaca una decisión centralizada “está caracterizada por controlar las opiniones, establecer la dinámica para seleccionar las alternativas que darán respuesta a la situación confrontada”. (p.93). Es decir, en esta toma de decisiones, los docentes dejan a un lado su capacidad de entender a los demás miembros del grupo, simplemente fijan una posición previa que constituye la respuesta dada ante cualquier evento.

Cada uno de los planteamientos anteriores, llevan a indicar que la presencia de una cohesión grupal en la praxis educativa, hace posible generar entre los docentes oportunas, acciones dirigidas a conciliar el ejercicio de las funciones pedagógicas por cumplir, además adelanta aquellas condiciones viables para lograr entre los docentes relaciones empáticas, centradas en una atracción grupal, con el fin de generar la respectiva coordinación del grupo motivado con altos niveles de satisfacción y propiciar con ello el alcance de las metas propuestas.

### **Bases Legales**

Las leyes permiten organizar las naciones y orientar sus políticas en las diversas áreas, de allí la importancia de reflejar aquellas leyes donde se identifiquen los aspectos de las áreas de estudio en la investigación, iniciando con la carta magna de la República, y de allí las demás leyes según el orden de la pirámide. En este sentido, el presente estudio se apoya legalmente en lo que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo señala lo siguiente:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos los niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta constitución y en la ley. (p.30)

En efecto, este artículo, se contempla que el Estado asumirá la Educación como función indeclinable y de máximo interés. También se establece que la educación es

un servicio público con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social.

Por ello, el manejo de una praxis educativa centrada en avalar el desarrollo de sus miembros determinada por acciones viables capaces de introducir cambios progresivos en la vida institucional, hace posible encaminar en las instituciones educativas los postulados constitucionales en materia educativa y garantizar una formación plena e integral de cada estudiante como actor esencial del hecho pedagógico.

Seguidamente la Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 19, sobre Gestión Escolar, establece:

El estado, a través del órgano con competencia, en el subsistema de educación básica, ejerce la orientación, dirección estratégica y supervisión del proceso educativo y estimula la participación comunitaria, incorporando tanto los colectivos internos de la escuela, como a diversos actores comunitarios participantes activos de la gestión escolar en las instituciones, centros y planteles educativos en lo atinente a la formación, ejecución y control de gestión educativa bajo el principio de corresponsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República y en la presente ley.

En este artículo queda expuesto que es el Estado venezolano a través del órgano con competencia en el nivel de educación primaria, ejerce la supervisión de la gestión escolar involucrando en este proceso a todo el colectivo docente. Por lo tanto, es importante resaltar la importancia de su participación dentro de los grupos, pues mediante estas interacciones logra el cumplimiento de estas disposiciones legales; puesto que tiene las atribuciones pertinentes para fomentar y potenciar actividades dentro de las instituciones que permitan mejorar continuamente la praxis educativa.

Cuadro 1 Operacionalización de las Variables

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>
Dinámicas de Grupo como Estrategia	Conjunto organizado de relaciones externas e internas de sus miembros porque una modificación en algunas de ellas repercute en la estructura y sugiere de tipos especiales para mejorar sus contactos (Reinoso, 2010)	Será medida mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a los docentes que laboran en la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, relacionado con las dimensiones: externa, interna, tipos, objetivos comunes e interacciones	Externa	Clima Comunicación Participación	1-2 3-4 5-6
			Interna	Conciencia de grupo Estilo de liderazgo	7-8 9-10
Cohesión Grupal en la Praxis Educativa	Unidad de esfuerzos en el logro de metas y objetivos comunes que promocionan la efectividad en la praxis educativa (Molina, 2010)	Será medida mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a los docentes que laboran en la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, relacionado con las dimensiones: externa, interna, tipos, objetivos comunes e interacciones	Tipos	Trabajo en pequeños grupos Debate	11-12 13-14
			Objetivos Comunes	Atracción entre los miembros Motivación	15-16 17-18
			Interacciones	Toma de decisiones	19-20

**Fuente:** La autora (2018)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Naturaleza de la Investigación**

La investigación en estudio se caracteriza por enmarcarse en un enfoque cuantitativo que se fundamenta en un paradigma positivista el cual según Palella y Martins (2008), “la concepción positivista busca la verificación empírica de los hechos y para la recolección de datos presupone la aplicación de instrumentos que posteriormente se codifican y luego se analizan para concretar conclusiones”. (p.40). Por lo tanto, la autora realizó una serie de acciones determinadas por recolectar información directa a la realidad a estudiar.

En consecuencia, este trabajo científico estuvo enmarcado dentro de una investigación descriptiva, En este sentido, Tamayo (2006) expresa sobre la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos” (p.66). Es decir, este tipo de investigación trabaja sobre realidades de hecho y su cualidad fundamental es la de presentar una interpretación correcta de los hechos. Es por ello, que este estudio tiene características de tipo descriptivo; porque se trató de analizar la realidad directamente en la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.

Además al buscar proponer las dinámicas de grupo como estrategia para el fortalecimiento de la cohesión grupal en la praxis educativa, razón por la cual, se relaciona con la modalidad proyecto factible, definida por en el Manual de Trabajos

de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012), como:

La elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto factible debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades (p.21)

En consecuencia, la autora del estudio tiene como objetivo la elaboración de una propuesta contentiva en dinámica de grupos como estrategia para el fortalecimiento de la cohesión grupal en la praxis educativa, mediante su diseño logro ofrecer a los docentes que hacen vida en la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, nuevas acciones que aseguren la respectiva transformación de una necesidad que reúne condiciones viables para ser analizada e interpretada.

### **Diseño de la Investigación**

El diseño de Investigación es el plan global de la investigación, integrando coherente y adecuadamente las técnicas de recolección de datos y el análisis previsto. Para Rodríguez (2008) “...el diseño de investigación intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma” (p. 61). El diseño de la investigación es el método específico que comprende un conjunto de actividades sucesivas y organizadas que indican las pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos.

En este orden de ideas, la propuesta tuvo como objetivo proponer dinámicas de grupo como estrategia para el fortalecimiento de la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho” municipio San Rafael de Onoto

estado Portuguesa, para lo cual, se cumplen los pasos que a continuación se mencionan:

### **Fase I Diagnóstico**

Esta fase comprende la ejecución del estudio que hizo posible diagnosticar la cohesión grupal en la praxis educativa de los docentes en la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, con la finalidad de organizar las ideas que permitan establecer la respectiva elaboración de la propuesta. Dentro de esta se escoge la población con la cual se trabajó y se diseñó el instrumento para recoger la información.

### **Fase II Factibilidad**

Para considerar factible esta propuesta de investigación es necesario realizar el estudio técnico y financiero, que determina la posibilidad de implementación de la propuesta de dinámicas de grupos, al precisar la oferta, demanda, organización del tiempo y espacio, así como también lo concerniente a los recursos materiales para atender a los docentes a quienes está dirigido el estudio.

### **Fase III Diseño de la Propuesta**

Esta etapa consiste en la preparación de la propuesta apoyada en la necesidad y factibilidad de las dinámicas de grupo, para ello se determinan los objetivos, estrategias, procedimientos, duración de las actividades atendiendo las teorías planteadas para el fortalecimiento de la cohesión grupal en la praxis educativa del cuerpo docente objeto de este estudio.

## **Población y Muestra**

### **Población**

Según Levin y Rubín (2011) la población se define como “un conjunto finito o infinito de personas u objetos que presentan características comunes” (p.10). El tamaño que tiene una población es un factor de suma importancia en el proceso de investigación estadística y en nuestro caso social, y este tamaño viene dado por el número de elementos que constituyen la población, según el número de elementos la población puede ser finita o infinita.

Cabe indicar, que cuando el número de elementos que integra la población es muy grande, se puede considerar a esta como una población infinita, y una población finita es aquella que está formada por un limitado número de elementos. En este caso la población considerada son los treinta (30) docentes de la Escuela Bolivariana Mango Mocho Municipio San Rafael de Onoto Estado Portuguesa.

### **Muestra**

Levin y Rubín (o.b.cit.) señalan que una muestra “es una representación significativa de las características de una población, que bajo, la asunción de un error (generalmente no superior al 5%) estudiamos las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global.”(p.39). En esta investigación la muestra considerada es el 100% del total de la población en estudio que se corresponde con el número de docentes de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho” municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **Técnica**

Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información con el fin de estudiar el problema o aspecto de la realidad social motivo de la investigación, dando respuestas a las interrogantes o variables formadas en la misma. En esta investigación la técnica empleada fue la encuesta, definida por Castro (2011) como “Conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos sobre estos conceptos” (p.2); indica que las técnicas están referidas a la manera como se van a obtener los datos.

### **Instrumento**

Cabe destacar, que los instrumentos son los medios materiales, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación. El instrumento es definido por Castro (o.b.cit) como:

Cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos (p.3)

En este sentido, la naturaleza del instrumento a utilizar dependerá del tipo de investigación. Es importante recalcar que cualquier instrumento debe estar en relación estrecha e íntima con la variable(s) formulada, ella se trata, de manosear, descomponer, analizar y estudiar a partir de ese instrumento. En este caso se utilizó un cuestionario, definido por Balestrini (2006), como:

Un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, el cual facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas, susceptibles de analizarse en relación con el problema estudiado (p.155).

El instrumento de esta investigación es un cuestionario contentivo de veinte (20) ítems valorados con tres alternativas de repuestas: Siempre, Algunas Veces y nunca. Asimismo para el estudio de factibilidad se elaboraron un conjunto de preguntas cerradas de tipo Dicotómicas (SI y NO).

## **Validez y Confiabilidad del Instrumento**

### **Validez**

Según Roa (2011), la validez se define como: “un método para obtener información específica, con un formato previamente elaborado con preguntas y donde el encuestado esboza sus respuestas”. (p. 2). En este estudio el instrumento fue validado por tres expertos; dos especialistas en orientación, otro en metodología, los cuales indicaron la conveniencia, ajuste y coherencia del cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho” municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.

### **Confiabilidad**

Hernández, Fernández y Baptista (2006), definen la confiabilidad del instrumento como “El grado en que la aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p.242). En este trabajo de investigación; se estableció la confiabilidad mediante un estudio piloto a diez sujetos con características semejantes a la muestra. Los resultados obtenidos se sometieron a un proceso de medición mediante la aplicación del método Alpha de Cronbach debido a que la escala empleada en dicho instrumento es de actitudes.

Para apreciar el nivel de confiabilidad de los ítems se consideró el criterio señalado por Ruíz (2002), el cual se especifica a continuación:

#### **Criterios del grado de confiabilidad**

<b>RANGOS</b>	<b>MAGNITUD</b>
0,81-1,00	Muy Alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Moderada
0,21-0,40	Baja
0,01-0,20	Muy Baja

**Fuente: Ruíz, (2002)**

#### **Técnica de Análisis de Datos**

Las técnicas de análisis de datos, son herramientas útiles para organizar, describir y analizar los datos recogidos con los instrumentos de investigación. El análisis de datos encierra dos procedimientos u organización de los datos con su valoración. Este se fundamenta en la estadística descriptiva, la cual permitió la recolección de datos.

Subsiguientemente se presentaron los resultados en frecuencias absolutas y porcentajes haciendo la tabulación manual, consecutivamente, se realizó el análisis respectivo representado en cuadros o gráficos a fin de ilustrar de manera objetiva los resultados que sirvieron para formular las conclusiones y recomendaciones del estudio, finalmente se contrastaron los hallazgos con la teoría que sustenta la investigación y se planteó la propuesta del proyecto factible.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

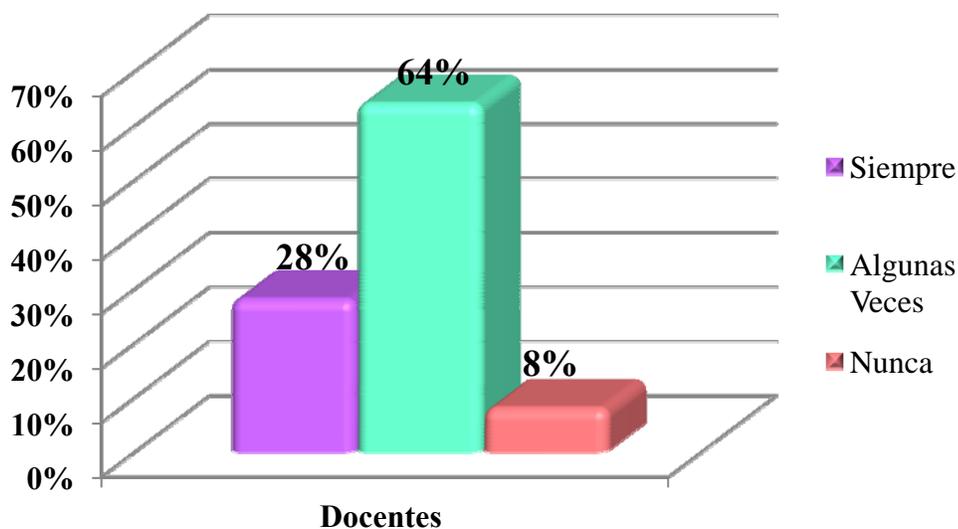
Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por cuanto la información que arrojó para indicar las conclusiones a las cuales llega la investigación, por cuanto muestra la percepción que posee los docentes de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa. Con base a ello Kerlinger (1982), señala que analizar significa establecer categorías, ordenar, manipular y resumir los datos,” (p. 96). En esta etapa del proceso de investigación se procede a racionalizar los datos colectados a fin de explicar e interpretar las posibles relaciones que expresan las variables estudiadas.

Para continuar con la obtención del promedio y así representar gráficamente los resultados, seguidamente la autora interpretó los hallazgos y apoyó los elementos encontrados en las fuentes teóricas que forman parte de la investigación. A continuación se presentan los cuadros y gráficos correspondientes.

**Cuadro 2**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia. Dimensión Externa.**

N°	Alternativas de Respuestas					
	Docentes					
	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1	11	37	19	63	0	0
2	15	50	15	50	0	0
3	10	33	11	37	9	30
4	5	17	25	83	0	0
5	9	30	15	50	6	20
6	0	0	30	100	0	0
$\bar{X}$		<b>28</b>		<b>64</b>		<b>8</b>

Fuente: Autora (2018).



*Gráfico 1. Distribución porcentual en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia y la Dimensión Externa.*

En el cuadro 2, gráfico 1 relacionado con la variable dinámicas de grupo como estrategia y la dimensión externa, se observa que el 64% de los docentes de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, reconoce aquellos factores externos influyentes capaces de generar

cambios progresivos en sus relaciones, mientras que un 28% señaló que *siempre* reconocen dichos factores, pero el 8% restante indicó que *nunca* lo hacen.

En el ítem 1 se evidencia que el 63% de los docentes *algunas veces* busca mantener interacciones afables para asegurar en sus relaciones interpersonales un clima viable para el desarrollo de las actividades educativas, mientras que el restante 37% dijo que *siempre* buscan cumplir con lo expuesto. Por otra parte se encuentra el ítem 2 donde dos 50% señalaron que *siempre* y *algunas veces* promueve intercambios significativos para elevar la cohesión grupal en la institución mediante un clima armónico.

En relación a los resultados de los ítems 1 y 2 se puede decir que los docentes durante el ejercicio de sus funciones pedagógicas dentro de la praxis educativa solo en ocasiones hacen un recorrido por sus relaciones externas, tomando como base el clima visto por Gutiérrez (2012) “como el estado de ánimo que envuelve al grupo, puede ser amistoso, permisiva, democrática, autoritaria, agresiva y apática” (p.111).

En lo relacionado al ítem 3 se presenta que el 37% de los docentes indicaron que *algunas veces* mantiene mediante informaciones claras las condiciones para el desarrollo una praxis educativa innovadora, sin embargo un 33% indicó que *siempre* mantiene lo expuesto, pero otro 30% señaló que *nunca* realizan lo indicado. En el ítem 4 el 83% de los docentes manifestó que *algunas veces* realiza de forma permanente contactos efectivos mediante una comunicación fluida para responder a los objetivos trazados, asimismo el restante 17% indicó que siempre lo hacen.

Estos resultados permiten destacar que los docentes escasamente mantienen una comunicación fluida donde logren difundir informaciones particulares de interés para todos los miembros del grupo y con ello garantizar el desarrollo de las tareas propuestas en un tiempo estimado, tal como lo indica Pereira (2009), la comunicación

“es la relación entre un emisor y receptor que transmiten mensajes a través de un canal” (p.32).

En relación al ítem 5 se evidencia un 50% que *algunas veces* desarrolla dinámica de grupos que le proporcionen a los docentes interés por participar activamente en las actividades propuestas, mientras que un 30% indicó que *siempre* desarrolla dichas dinámicas, pero el restante 30% dijo que *nunca* se lleva a cabo dicha actividad. Seguidamente se encuentra el ítem 6 donde el 100% de los docentes indicó que *algunas veces* fija los mecanismos a cumplir por los grupos para asegurar su participación de forma espontánea.

En base a los resultados hallados en los ítems 5 y 6 se puede mencionar que los docentes solo *algunas veces* promueven y ejecutan la participación significativa que haga posible garantizar los objetivos trazados para generar una praxis educativa innovadora, y asegurar con ello una conciencia de grupo fundamental para responder a intereses comunes. Para Juárez (2010) la participación “son acciones que permiten conocer al grupo en cuanto a su progreso, logros, eficacia de la acción en relación con las necesidades e intereses de sus miembros” (p.34).

**Cuadro 3**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia y la Dimensión Interna.**

N°	Alternativas de Respuestas					
	Docentes					
	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
7	0	0	10	33	20	67
8	3	10	20	67	7	23
9	0	0	25	83	5	17
10	30	100	0	0	0	0
$\bar{X}$		28		45		27

Fuente: Autora (2018).

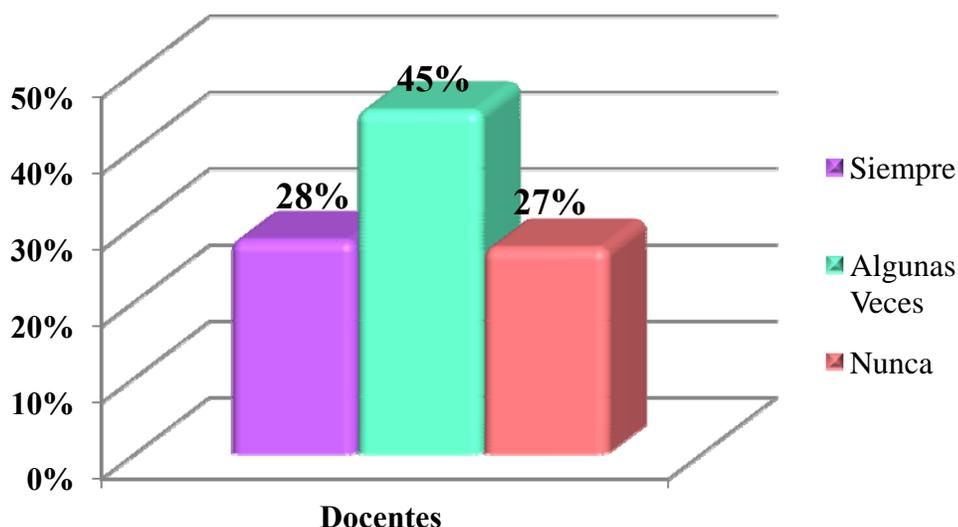


Gráfico 2. Distribución porcentual en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia y la Dimensión Interna.

El análisis correspondiente al cuadro 3, gráfico 2 relacionado con la variable dinámicas de grupo como estrategia y la dimensión interna, se evidencia que un 45% de los docentes *algunas veces* ejecuta las dinámicas de grupos internas como estrategias, para afianzar y tener respuestas efectivas durante el ejercicio de los docentes, seguido de un 28% señalando que *siempre* lo llevan a cabo, sin embargo un 27% dijo que *nunca* lo hace.

En relación al ítem 7 se muestra que los docentes en un 67% dijeron que *nunca* mantiene el trabajo participativo como una expresión para lograr la identificación entre los miembros del grupo, mientras que el restante 33% indicó que *algunas veces* lo hacen. Seguidamente en el ítem 8 el 67% de ellos señaló que *algunas veces* plantea situaciones cotidianas que hagan posible la identificación de la visión del grupo en las necesidades existentes, acompañado de un 23% en *nunca* y un 10% que se ubicó en *siempre*.

Al analizar los resultados encontrados en los ítems 7 y 8 se puede indicar que los docentes *algunas veces* introducen las dinámicas de grupos como estrategia y con ellos lograr las interacciones caracterizadas por niveles motivacionales que dan como respuesta la comprensión y colaboración social entre sus miembros. Lo planteado está en contraposición a lo señalado por Juárez (2010) quien señala que las dinámicas internas “son acciones que permiten conocer al grupo en cuanto a su progreso, logros, eficacia de la acción en relación con las necesidades e intereses de sus miembros”(p.34).

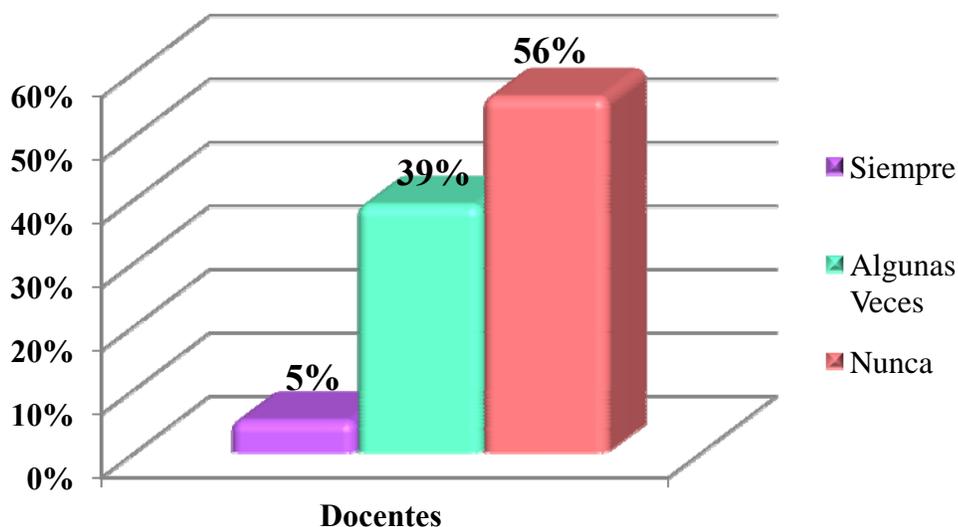
Para el ítem 9 el 83% de los docentes indicó que *algunas veces* proporciona informaciones diversas para elevar las relaciones interpersonales de forma libre, sin embargo existe un 17% el cual expresó *nunca* proporcionar dichas informaciones. En relación al ítem 10 el 100% de ellos respondió que *siempre* mantiene un liderazgo efectivo para garantizar el desarrollo de las actividades propuestas de forma armónica.

Los resultados encontrados en los ítems 9 y 10 permiten evidenciar que los docentes buscan encontrar dentro de lo organizado del grupo la presencia de un estilo de liderazgo abierto e innovador, capaz de responder ante las dificultades como una forma mágica de asegurar los cambios a lograr. Tal como lo indica Peralta (2010), quien señala que el liderazgo “consiste en que el grupo se mueva hacia las metas a mejorar la calidad de las interacciones entre sus miembros y desarrollar la cohesión entre ellos” (p.58).

**Cuadro 4**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia y la Dimensión Tipos.**

N°	Alternativas de Respuestas					
	Docentes					
	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
11	0	0	18	60	12	40
12	0	0	15	50	15	50
13	0	0	10	33	20	67
14	6	20	4	13	20	67
$\bar{X}$		5		39		56

Fuente: Autora (2018).



*Gráfico 3. Distribución porcentual en relación a la Variable Dinámicas de Grupo como estrategia y la Dimensión Tipos.*

En lo correspondiente al cuadro 4, gráfico 3 relacionado con la dimensión tipos se encuentra un 56% que *nunca* llevan a cabo la utilización de grupos pequeños como una forma ideal para resolver problemas particulares, que de otra forma influyan en el ejercicio de sus roles profesionales y pedagógicos, mientras que el 39% señaló que *algunas veces* lo hace, pero un 5% respondió que *siempre* se realiza.

Al respecto del ítem 11 se muestra un 60% la cual señaló que *algunas veces* desarrolla las tareas propuestas mediante la organización del trabajo en pequeños grupos; sin embargo el 40% restante indicó que *nunca* desarrollan estas tareas. Mientras que en el ítem 12 el 50% señaló que *nunca* realiza el desarrollo de los objetivos mediante la organización del trabajo en pequeños grupos, pero el otro 50% contrapuso este resultado pues señaló que *algunas veces* se lleva a cabo la realización de la misma.

Estos resultados permiten evidenciar que los docentes escasamente utilizan los trabajos en pequeños grupos como una forma ideal para resolver problemas particulares, que de otra forma influyan en el ejercicio de sus roles profesionales y pedagógicos, tal como lo expresa Rincones (2014), quien destaca que mediante la dinámica de grupo de trabajo en pequeños grupos, “se estimula la participación necesaria para comenzar una actividad y discutir ideas en un clima afable que indique comprensión de los hechos”.(p.255).

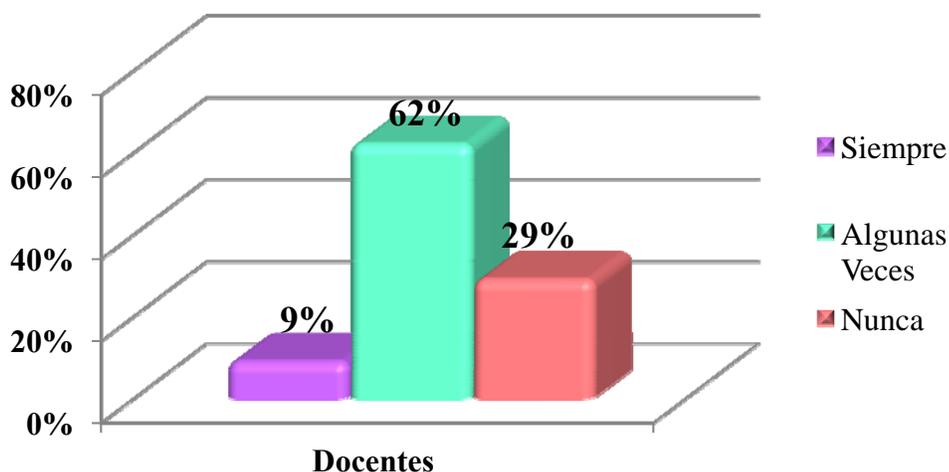
En lo relacionado con el ítem 13 se encuentra que el 67% de los encuestados señaló que *nunca* comunica constantemente mediante el uso del debate la visión organizacional para lograr los cambios planificados; pero el 33% restante difirió ubicándose en la categoría *algunas veces*. Para el ítem 14 se muestra que el 67% también indicó que *nunca* incentiva el debate o discusión en la que todos los docentes opinen para tomar las decisiones; pero por otro lado un 20% señaló que *siempre* incentivan el debate, aunque el restante 13% expresó hacerlo *algunas veces*.

Los resultados arrojados dejan en evidencia que los docentes insuficientemente mantienen el debate como consideración para tener orden de discusión valorado y así comprender las ideas expuestas para garantizar el desarrollo de la praxis educativa. Al respecto Calles (2012) “se trata de una discusión entre dos o más personas a través de la exposición de las opiniones sobre un tema que proponen los integrantes”.(p.325).

**Cuadro 5**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Cohesión Grupal en la Praxis Educativa y la Dimensión Objetivos Comunes.**

N°	Alternativas de Respuestas					
	Docentes					
	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
15	5	17	25	83	0	0
16	0	0	5	17	25	83
17	0	0	20	67	10	33
18	6	20	24	80	0	0
$\bar{X}$		9		62		29

Fuente: Autora (2018).



*Gráfico 4. Distribución porcentual en relación a la Variable Cohesión Grupal en la Praxis Educativa y la Dimensión Objetivos Comunes.*

Las respuestas encontradas en el cuadro 5, gráfico 4, relacionado con la variable cohesión grupal en la práctica educativa y la dimensión objetivos comunes, evidencia un comportamiento desfavorable al preciar que el 62% de los docentes *algunas veces* consideran la cohesión grupal con el fin de lograr desarrollar aquellas tareas propuestas de manera conjunta, y así garantizar en la institución un clima viable para sus relaciones interpersonales y profesionales, seguido de un 29% que *nunca* lo realiza, pero un 9% señaló que *casi nunca* lo considera.

Al observar el ítem 15 se nota un 83% que indicó nunca evalúan las condiciones de los grupos para garantizar la atracción entre ellos, pero un apenas 17% aseguró que *siempre* lo consideran. En relación al ítem, 16 la inclinación mayor se concentra en la categoría nunca representada por un 83% que propicia la discusión entre los equipos para tomar decisiones que ayuden a consolidar la atracción entre sus miembros, pero existe un 17% que *algunas veces* lo cumple.

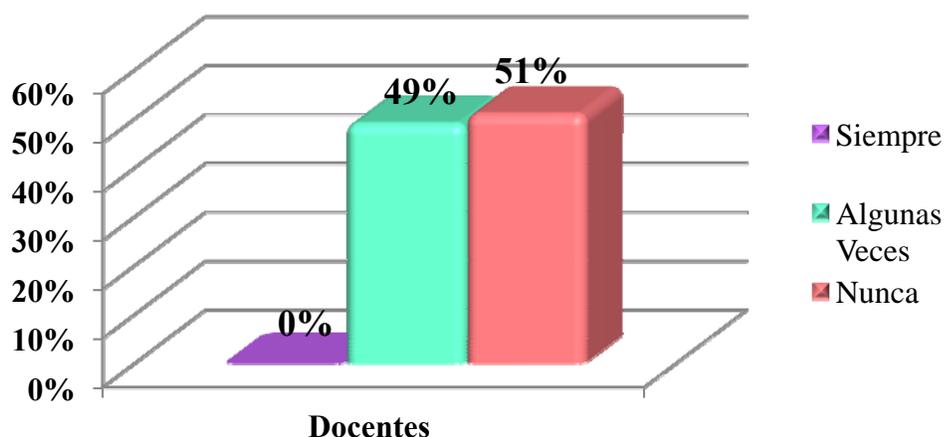
Estos resultados indican claramente que entre los docentes predomina la atracción personal, situación que genera dificultades entre los miembros del grupo y por ende se produce una falta de cohesión e introducen problemas que afectan la praxis educativa. Además que prevalezca lo indicado por Hogg (1968) quien destaca que “entre los individuos que forman parte de un grupo, se dan atracciones entre ellos, una de tipo personal y otra social, ésta última generada por la actividad que llevan a cabo”. (p.58).

En cuanto ítem 17 el 67% algunas veces mantiene estímulos que aseguren elevar la motivación en los grupos durante la praxis educativa, mientras que el 33% sobrante dijo *nunca* hacerlo. Al continuar con el proceso de análisis y evidenciar en el ítem 18 que el 80% de los docentes encuestados *algunas veces* reconoce las necesidades presente en los grupos para elevar la presencia de estímulos internos que fortalezcan su motivación al trabajo, pero un 20% aseguró que *siempre* reconoce estas necesidades. Resultados que permiten inferir que los docentes mantienen niveles de satisfacción laboral en correspondencia con las tareas por ejecutar y con ello mantener la cohesión grupal en la praxis educativa, tal como lo señala Junco (2008), quien destaca que la satisfacción grupal “es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos modulares del trabajo” (p.20).

**Cuadro 6**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la Variable Cohesión Grupal en la Praxis Educativa y la Dimensión Interacciones.**

N°	Alternativas de Respuestas					
	Docentes					
	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
19	0	0	24	80	6	20
20	0	0	5	17	25	83
$\bar{X}$		0		49		51

Fuente: Autora (2018).



*Gráfico 5. Distribución porcentual en relación a la Variable Cohesión Grupal en la Praxis Educativa y la Dimensión Interacciones.*

De acuerdo a las respuestas dadas por los docentes de aula de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, en los ítems 19 y 20 ubicados en el cuadro 6 gráfico 5, vinculado con la variable cohesión grupal en la praxis educativa y la dimensión interacciones, lleva a precisar un 51% que señaló *nunca* cumplir con lo planteado en los ítems, el restante 49% se ubicó en la categoría *algunas veces*.

En cuanto ítem 19 el 80% de los docentes *algunas veces* identifica las alternativas a considerar para tomar decisiones programadas que ayuden al desarrollo

de la praxis educativa, mientras que el 20% sobrante dijo *nunca* hacerlo. Al continuar con el proceso de análisis se encuentra que en el ítem 18 que el 83% de los docentes encuestados nunca mantiene informado a los grupos para garantizar en la institución una selección de alternativas apropiadas a las necesidades, aunado a un 17% la cual expresó *algunas veces* mantener informado a dichos grupos.

En base a estos resultados se puede decir que los docentes escasamente asumen en sus acciones grupales la toma de decisiones como una forma ágil de encontrar alternativas viables para tener una actuación cónsona a las necesidades o dificultades encontradas, tal como lo señala Samuel (2005), quien define a la toma de decisiones centralizadas “como la adecuación de las alternativas en función a los intereses que el gerente posee en un momento determinado”. (p.22).

### **Conclusiones del Diagnóstico**

Al tomar en consideración los resultados recabados a lo largo el proceso interpretativo, se pudo encontrar que los docentes expresan la necesidad de introducir en sus labores pedagógicas la utilización de la cohesión grupal. Pues, se evidencia dificultades para lograr en la praxis educativa acciones enmarcadas en una motivación que haga posible elevar sus tareas hacia la toma de decisiones como elemento generador de posibles ambientes proclives a manejar en forma efectiva las dinámicas de grupo.

Asimismo, se precisó que los docentes establecen sus contactos bajo un clima de poca confianza, determinado por niveles comunicacionales que requieren ser ajustado a las características de sus interacciones para mejorar la participación de los grupos en pro de lograr los objetivos previamente trazados. De igual manera, se muestra una tendencia a adecuar el estilo de liderazgo hacia la conformación de controles que reducen la posibilidad de elevar la conciencia individual como expresión de una cohesión grupal eficiente.

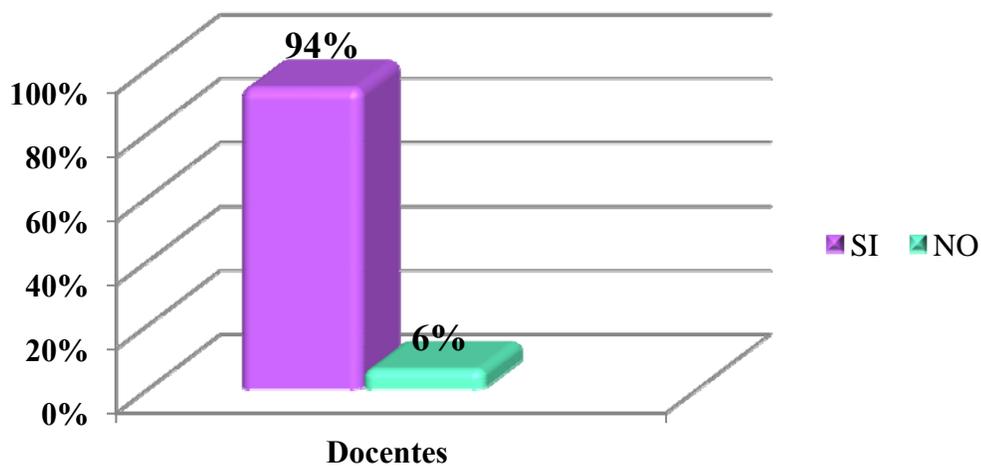
## Fase II

**Cuadro 7**

**Distribución de frecuencias y porcentajes en relación al estudio de factibilidad**

N°	Alternativas de Respuestas			
	Docentes			
	SI		NO	
	f	%	f	%
1	30	100	0	0
2	25	83	5	17
3	30	100	0	0
$\bar{X}$		<b>94</b>		<b>6</b>

Fuente: Autora (2018).



*Gráfico 6. Distribución porcentual en relación al Estudio de Factibilidad*

Las opiniones encontradas en el cuadro 7, gráfico 6 relacionados con el estudio de factibilidad, muestra una posición positiva representada por un 94% que Sí está de acuerdo en participar en el desarrollo de las actividades insertadas en la propuesta, con apenas un 6% que dijeron No.

En cuanto al ítem 1, el 100% Sí le gustaría participar en la implementación de una propuesta basada en las dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa. Para el ítem 2, un 83% Sí considera que existe en la institución los recursos materiales para la implementación de una propuesta de dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa y un 17% indicaron que No. En relación al ítem 3 se aprecia la totalidad de los sujetos representada en un 100% que Sí tiene la disposición de colaborar con la ejecución de unas dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa.

### **Estudio de Factibilidad**

Corresponde a la segunda fase del proceso metodológico de la modalidad donde los criterios permitieron asegurar el uso óptimo de los recursos empleados así como los efectos de la propuesta en el área o sector al que destina.

### ***Estudio de Mercado***

Con este estudio se estima la base de la demanda del personal docente sobre la dinámica de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.

### ***Estudio Técnico***

Con referencia a este aspecto, se observó la debilidad mostrada por los docentes de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa; en cuanto a la realización de la dinámica de grupo como estrategia donde se estima necesario poner en práctica la cohesión grupal en la praxis educativa. Para ello, se determinó si la institución cuenta con el recurso humano necesario para el

diseño de la realización de la dinámica de grupo, además de verificar si cuenta con los insumos necesarios en el aula de clases.

### ***Estudio Financiero***

Con este estudio se pretende verificar si la institución cuenta con el recurso financiero para la aplicación de la dinámica de grupo, por ello, se calcularon los gastos que implican su aplicación y las vías de financiamiento por parte de otros entes.

## **CAPITULO V**

### **DISEÑO DE LA PROPUESTA**

#### **DINÁMICAS DE GRUPO COMO ESTRATEGIA PARA LA COHESIÓN GRUPAL EN LA PRAXIS EDUCATIVA**

##### **Justificación de la Propuesta**

El contenido que caracteriza a esta propuesta se encuentra justificado por los resultados encontrados a lo largo del análisis llevado a cabo, mediante estos datos se estima la necesidad que poseen los docentes de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, dónde se pudo encontrar que los mismos manifiestan dificultades para lograr una verdadera interacción durante el desarrollo de la praxis educativa, razón por la cual, se estima como herramienta del cambio la propuesta centrada en la dinámica de grupo como estrategia de cohesión grupal.

Otro aspecto significativo para el desarrollo de la propuesta, lo representa las condiciones de viabilidad que la caracterizan, existen las condiciones institucionales, materiales y financieras para lograr con eficacia su implementación, acción que permitirá generar en la referida institución un cambio progresivo en materia de relaciones humanas para mejorar progresivamente la praxis educativa y llevarla hacia la consolidación de esquemas estructurales basados en contactos empáticos efectivos al ser conducidos mediante el desarrollo de las dinámicas de grupo.

## **Fundamentación Teórica de la Propuesta**

La cohesión grupal es uno de los valores necesarios para la formación de equipos de trabajo. Un planteamiento basado en valores de colaboración de las actividades físicas curriculares puede favorecerla y desarrollarla. La cohesión grupal es vista por Molinero (2010) “como un proceso clave en la formación y desarrollo de los equipos de trabajo”.(p.54) Esta conceptualización lleva a destacar que el concepto de cohesión grupal cambia pasando de un concepto simple a uno multidimensional, dinámico y que ha de ser estudiado en cada contexto social. Un proceso dinámico que refleja una tendencia del grupo a mantenerse unido en la búsqueda de sus objetivos instrumentales para la satisfacción de las necesidades afectivas de los miembros.

De acuerdo con numerosas investigaciones han puesto de manifiesto la influencia de la cohesión de manera diferenciada sobre la eficacia grupal y los resultados del equipo. Sin embargo, son pocas las investigaciones dedicadas a explorar los antecedentes de la cohesión grupal. Los estudios revisados se han centrado sobre todo en aspectos de composición del grupo como la heterogeneidad o diversidad de sus miembros, el tamaño y en la personalidad. La importancia dada al proceso de interacción grupal en la formación de los resultados grupales difiere en función de la aproximación teórica elegida del modelo de eficacia grupal en el que se basa.

En razón de las consideraciones anteriores, se puede indicar que el desarrollo de la cohesión grupal consiste en adquirir información y mejorar las relaciones sociales en el grupo. Por otro lado, la cohesión en un grupo varía a lo largo del tiempo tanto en el nivel percibido como en sus dimensiones de manera gradual. Es decir, las dimensiones que forman la cohesión no están presentes en el mismo nivel y en el mismo tiempo de la historia de un grupo. Así, aunque tanto la participación social como la centrada en la tarea contribuyen a la cohesión en los equipos de trabajo, la última será más saliente en la etapa de formación del grupo. Es decir, en las primeras etapas el grupo tiene que acordar y establecer sus objetivos de trabajo, por lo que el

grupo estará más centrado en la tarea. Sin embargo, una vez establecidos, sus miembros pueden dedicar más tiempo a la interacción social, familiarizándose unos con otros a través de sus contribuciones, desarrollando así la dimensión de cohesión social.

## **Objetivos de la Propuesta**

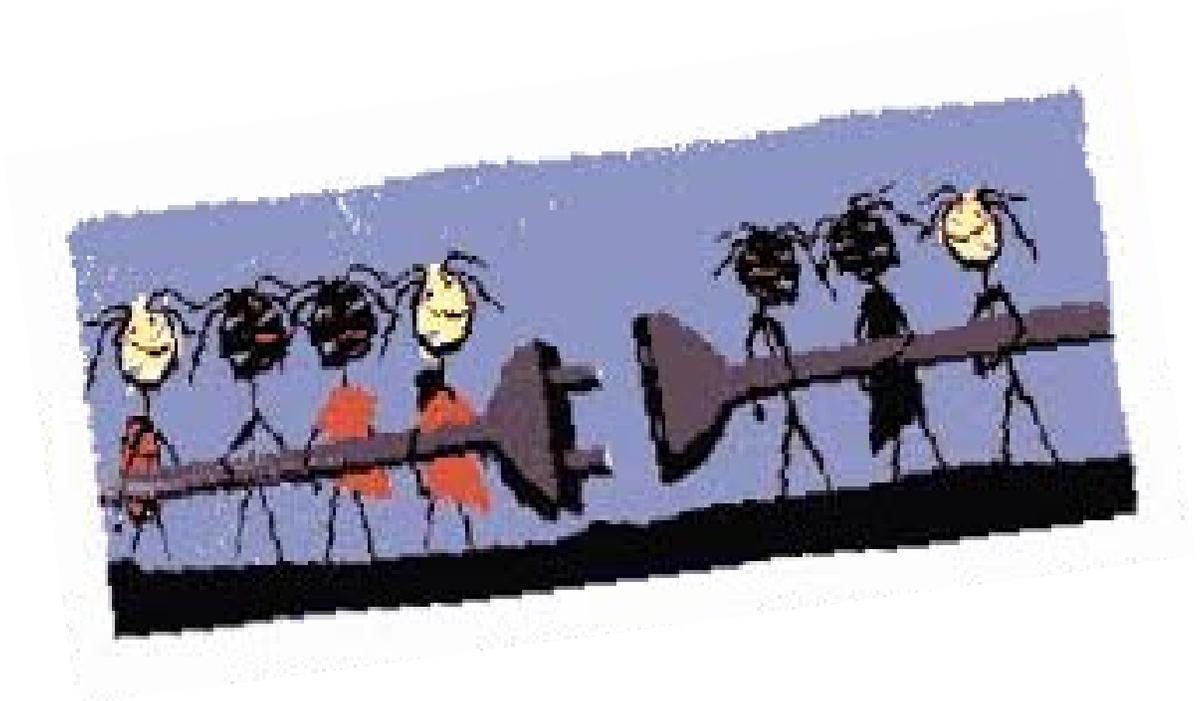
### **Objetivo General**

Implementar dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa

### **Objetivos Específicos**

1. Sensibilizar a los docentes en cuanto a la importancia de las dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.
2. Contribuir desde el trabajo grupal en el mejoramiento de la praxis educativa en la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.
3. Desarrollar las dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa.

# **DINÁMICAS DE GRUPO COMO ESTRATEGIA PARA LA COHESIÓN GRUPAL EN LA PRAXIS EDUCATIVA**



## **Cronograma de Actividades**

<b>Etapas</b>	<b>Contenido</b>
---------------	------------------

<b>1.- Descongelar la antigua Conducta</b>	<b>Estrategias:</b>
	<b>“El Lazo”</b>
	<b>¿Qué me aporta el Grupo?</b>
	<b>¿Cómo me ven mis Compañeros?</b>
<b>2.- Cambio</b>	<b>Estrategias;</b>
	<b>Limitación Personales.</b>
	<b>Los Botes Salvavidas</b>
	<b>Manos Enlazadas</b>
<b>3.-Volver a Congelar</b>	<b>Estrategias:</b>
	<b>Sigue la Historia.</b>
	<b>En Forma de ,,</b>
	<b>Como es mi Grupo</b>

## **ETAPA I: Descongelar la antigua conducta**

La descongelación de la conducta crea incomodidad, lo que causa culpa y ansiedad, pero a su vez motiva a las personas a cambiar. Es decir, la persona debe experimentar una sensación de seguridad con el fin de reemplazar las antiguas

conductas por las nuevas. En esta primera etapa, las estrategias planificadas para la solución del problema planteado son de tipo motivacional, lo cual constituye uno de los factores influyente en la compenetración de los grupos. Según Woolfolk (1990), "la motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta" (p. 326). En el plano pedagógico, motivación significa estimular la voluntad de aprender.

El rol de las personas en el ámbito motivacional se centra en inducir elementos motivacionales, referentes a sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos voluntariamente en su lugar de trabajo con sus compañeros. Partiendo desde allí es importante aplicar dinámicas de cohesión grupal como estrategia para mejorar la cohesión en la praxis educativa de los docentes de la Escuela Bolivariana "Mango Mocho", municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa. Por otra parte, es importante despertar el interés en los docentes respecto a la importancia de una buena cohesión grupal que al dirigir estos intereses y esfuerzos hacia el logro de fines apropiados es más sencillo lograr los propósitos definidos.

La motivación es un factor cognitivo-afectivo que debe estar presente en todo acto de aprendizaje y en todo procedimiento pedagógico, sea explícita o implícitamente. Esto permitirá crear conciencia en los docentes en la necesidad de un cambio con relación al problema planteado, establecer fuerzas que faciliten una disposición a reemplazar las antiguas conductas por nuevas alternativas.

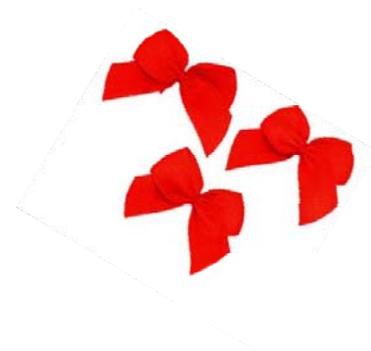
## **El lazo**

### ***Objetivos:***

Aumentar la motivación del grupo a través del trabajo en equipo. Fomentar la cohesión del grupo.

### ***Tiempo necesario:***

45 minutos aproximadamente.



***Tamaño del grupo:***

El grupo no debe superar las 15 personas.

**Lugar:** Salón amplio. **Materiales necesarios:** Lazo o cordel.

***Pasos a seguir:***

Se crean dos grupos con el mismo número de participantes. Se les da la orden de que no pueden hablar a lo largo de la dinámica.

Una vez que ya estén divididos, se pone un lazo o cordel de un lado a otro de la habitación a la altura de la cintura de la persona más alta del grupo. Además, se marcará una línea por el suelo que no se podrá pisar.

Disponen de 30 minutos para pasar de un lado al otro del salón, pasando por encima del cordel y sin pisar la línea marcada en el suelo.

***Discusión:***

El equipo ganador será el que hayan pasado todos sus integrantes antes de un lado a otro y cumpliendo las normas. En caso de que hayan pasado los treinta minutos y ninguno haya acabado, gana el equipo que más miembros se encuentren al otro lado.

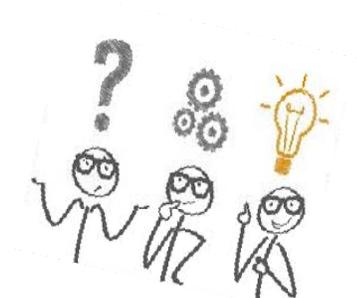
## **¿Qué me aporta el grupo?**

***Objetivos:***

Reflexionar sobre los puntos fuertes y débiles sobre el trabajo que se realiza en ese grupo. Fomentar los recuerdos motivadores.

***Tiempo necesario:***

30 minutos aproximadamente.



***Tamaño del grupo:***

Se puede hacer en cualquier grupo, incluso de manera individual.

***Lugar:***

Trabajo.

***Materiales necesarios:***

Papel y bolígrafo.

***Pasos a seguir:***

Escribir en un papel diez cosas buenas que aporta la empresa y el trabajo en equipo dentro de la misma.

***Discusión:***

Si se realiza en grupo, no de manera individual, se propiciará un espacio para que cada uno pueda compartir su opinión y ver cuáles son los puntos que el equipo ha de trabajar más para mantener alta la motivación de los integrantes.

## **¿Cómo me ven mis compañeros?**

***Objetivos:***

Fomentar la motivación a nivel individual y la cohesión del grupo.

***Tiempo necesario:*** Una hora, aproximadamente.

***Tamaño del grupo:***

Resulta indiferente. A mayor cantidad de personas, más tiempo.



***Lugar:***

Espacio amplio que permita a los integrantes sentarse en círculo.

***Materiales necesarios:*** sobres, hojas y bolígrafo.

***Pasos a seguir:*** El facilitador del grupo, entrega un nombre por cada uno de los integrantes con el nombre de cada uno de ellos. Se entregarán al azar, sin que nadie reciba el sobre con su propio nombre.

Luego los distintos integrantes del grupo, escriben en un papel algo positivo y algo negativo de esa persona. Todos van añadiendo comentarios sobre sus compañeros. Sentados en círculo, se le entrega a cada persona su sobre. Por turnos, cada uno abre el suyo y lee en voz alta las notas que ha recibido. Compartirá con el resto de compañeros cómo se ha sentido.

***Discusión:***

Es importante que el facilitador propicie la interacción entre los compañeros. Que tengan la oportunidad para expresarse y que puedan decirle a sus compañeros por qué hicieron ese comentario. Es recomendable que los comentarios negativos se acompañen con ¿cómo podrían mejorar? ese aspecto para que así, no sea entendido como una crítica.

## **ETAPA 2: Cambio**

Esta etapa consiste en mover la conducta, en la cual la persona atraviesa por una reestructuración cognitiva. Necesita una información y una evidencia que demuestren que el cambio es deseable y posible; ayuda al docente a ver, sentir y reaccionar a las cosas en forma diferente, basándose en un nuevo punto de vista, mediante la identificación de un nuevo modelo de rol y una exploración del ambiente para encontrar nueva información pertinente.

# Limitaciones personales

## ***Objetivos:***

Recapacitar en los puntos débiles de cada uno.

Comprobar que todos tenemos limitaciones y que, realmente, no son tan graves.

Pensar estrategias y qué herramientas se pueden utilizar para mejorarlo.

## ***Tiempo necesario:***

45 minutos aproximadamente.

## ***Tamaño del grupo:***

Resulta indiferente. A mayor cantidad de personas, más tiempo.

## ***Lugar:***

Espacio amplio que permita que los integrantes del grupo puedan sentarse en círculo.

## ***Materiales necesarios:***

Papel y bolígrafo.

## ***Pasos a seguir:***

- 1- El facilitador del grupo pide que cada persona escriba en un papel tres limitaciones o puntos débiles de cada uno. No se pondrá el nombre en ese papel. Tras unos minutos, recoge todos los papeles.
- 2- Distribuye estos papeles de manera aleatoria de manera que cada persona, haya recibido uno.



3- Por orden, cada persona va leyendo los puntos débiles que aparecen en el papel como si fueran propios. Además, pueden exagerarlos. A la vez que los dice, comenta qué estrategias puede usar para corregirlos o cómo podría mejorarlos.

***Discusión:***

Con esta dinámica, se ofrecerán puntos de vista nuevos sobre problemas que afectan de manera personal. Además, se reparará en que todos tenemos defectos.

## **Los botes salvavidas**

***Objetivos:***

Cohesionar al grupo para un mayor contacto entre los participantes

***Tamaño del grupo***

Para pequeños y grandes grupos

***Materiales necesarios***

Hojas de papel de periódico.

***Pasos a seguir***

Se distribuyen por el suelo hojas de papel de periódico dispersadas, calculando 1 hoja por cada cuatro participantes.

Al grupo se le dice que están en un barco que ha empezado a hundirse y que esas hojas representan botes salvavidas en el mar, y que les van a servir para salvarse. En esta dinámica no se trata de salvarse individualmente, sino de colaborar todos para intentar salvar el máximo número de personas en cada bote; lo importante de esta



actividad es la salvación del grupo. Por ello se tienen que ayudar todos, permitiendo gestos, posturas, apretones, entre otros., para facilitar la cabida en el bote.

Los participantes se sitúan en el fondo de la sala, lejos de los papeles, esperando órdenes. La orden es la siguiente: "Los botes se salvan con cuatro personas a bordo". Entonces los participantes corren a subirse a bordo (sobre las hojas del periódico) en grupos de cuatro. No debe quedar ningún naufrago suelto, y los botes no deben superar el número de personas indicadas en la orden (en este primer paso se supone que no habrá ningún problema para que todos los naufragos se salven). Todos los naufragos que se hayan salvado regresarán al punto de partida (fondo de la sala) simulando con brazadas que van a nado.

El animador entonces corta por la mitad la hoja del periódico y repite la orden: "Los botes salvan con cuatro personas a bordo". Los naufragos deberán situarse de nuevo sobre los botes, pero en esta ocasión la superficie es más pequeña y por lo tanto la dificultad para caber en ello será mayor (podrán retorcerse, ponerse unos sobre los otros, entre otros).

El animador puede controlar, si lo cree conveniente, que los grupos que se formen en cada bote no sean siempre los mismos. Los jugadores que se vayan cayendo al agua irán abandonando el juego, mientras que el animador irá reduciendo la superficie de los botes y dando nuevas consignas hasta que quede un número muy reducido de participantes.

## **Manos enlazadas**

### ***Objetivos:***

Conocer el nivel de cooperación del grupo para la colaboración de los participantes

***Tamaño del Grupo:***

Para grupos entre 20 y 30 personas

***Materiales Necesarios:***

- Música
- Para realizar en un espacio amplio

***Pasos a Seguir:***

De pie y en rueda, las personas se cogen por las manos. SIN CAMBIAR LA POSICIÓN DE LAS MISMAS NI SOLTARSE, con una música y bailando, se indica que las personas se vayan mezclando, quedando completamente enredada la rueda. Al parar la música, se indica ahora que -SIN SOLTARSE- se desenreden para volver a la rueda inicial.

Es un buen ejercicio para conocer el nivel de cohesión en el grupo, el nivel de cooperación, quien dirige o se deja dirigir, quien se implica o pasa de la situación, etc.



## **ETAPA 3: Volver a congelar**

Esta tercera etapa ayuda al docente a integrar o afianzar el nuevo punto de vista en la personalidad total, y el concepto de yo, y las relaciones significativas. La alternativa de solución en esta etapa es la de observar la nueva conducta del docente, de acuerdo con el problema planteado y si la aplicación de las dos primeras etapas del modelo escogido determinó el impacto del cambio en el estudiante, si se ajustan a la realidad de los mismos y si existe una estabilización de la conducta modificada en relación al problema.

Es necesario recalcar, que esta tercera etapa es la culminación de las dos anteriores y que para la situación problemática que se está tratando de superar a través del presente trabajo, es necesario dar un compás de tiempo para la reiterada aplicación de las estrategias de solución a fin de poder constatar si estas fueron adecuadas y tomar la decisión de volver a congelar la conducta en una situación deseable.

**Sigue la Historia**

**Objetivos:** Afianzar la cohesión grupal y la cooperación para el fomento de la creatividad y pertinencia.

**Tamaño del Grupo:**

Para pequeños y grandes grupos.

**Materiales Necesarios:**

Ninguno en específico.



**Pasos a Seguir:**

Para comenzar se les pide a los participantes colocarse en círculo

Elegir una persona para que empiece la historia y aclarar que tendrán un minuto cada uno para añadir algo a la historia.

Cada miembro del grupo añade algo a la historia recordando que tiene solo un minuto.

Los acontecimientos de la historia son libres, cada participante elige que acotar, bien sea triste, alegre, lo que desee.

Al final se habrá creado una historia.

Preguntar cómo se sintieron y si les gusto la actividad

Por ultimo recalcar la importancia de la cooperación y de la cohesión de grupo para cumplir objetivos fijados

## **En Forma de...**

**Objetivos:**

Fomentar la cohesión mediante el trabajo en equipo trabajar la cohesión grupal.

***Tamaño del Grupo:***

Entre 20 a 15 personas.

***Materiales Necesarios:***

Ninguno en específico.

***Pasos a Seguir:***

Para comenzar se forman dos equipos. Seguidamente se colocan un grupo frente al otro. Se les explica que la dinámica consiste en crear figuras bien sea geométricas, animales, edificios entre otros con su cuerpo. El encargado de dirigir la actividad dirá la figura a formar y tendrán 1 minuto para formarla con sus compañeros. Deben participar todos los jugadores del equipo para hacer una única figura.



# Cómo es mi grupo

## **Objetivos:**

Averiguar la situación del grupo para el conocimiento del por qué de esa situación.

## **Tamaño del Grupo:**

No hay un número estimado de participantes.

## **Materiales Necesarios:**

- Fotocopias con los diferentes gráficos con respecto a la situación del grupo.
- Se puede realizar en cualquier tipo de sitio.

## **Pasos a Seguir:**

El animador repartirá una fotocopia con una serie de gráficos con respecto a la situación del grupo. Este, deberá seleccionar el tipo de gráfico que se asemeje más al grupo que pertenece. Después entre todos llegaremos a un gráfico concreto mediante consenso. Al finalizar, entre todos se pone en común como nos hemos sentido, que pensamos de la dinámica.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

Una vez aplicado el instrumento a los sujetos de investigación se logra dar respuesta a los objetivos trazados, en relación al primero *diagnosticar la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa*; se puede indicar que los docentes plantean la necesidad de tener una herramienta que les permita lograr la respectiva cohesión grupal en su praxis pedagógica, pues, los mismos evidencian situaciones disonantes en cuanto al manejo de sus relaciones humanas, pues, las mismas están determinadas por la falta de un clima afable que asegure la construcción de la participación desde una perspectiva comunicacional fluida y caracterizada por mensajes que ayuden a consolidar la conformación de grupos viables para el desarrollo del trabajo escolar.

Asimismo, se pudo precisar que las acciones directamente vinculadas con la toma de decisiones está determinada por la carencia de interacciones positivas encargadas que propicien la realización del hecho educativo bajo lineamientos factibles de encaminar niveles motivaciones dentro de los pequeños grupos como indicador que determine la presencia de una cohesión grupal innovadora centrada en la incorporación de las dinámicas de grupos como representación del trabajo flexible y ajustado a las condiciones ambientales que determina la acción didáctica para garantizar el desarrollo de los objetivos propuestos.

Al hacer referencia al objetivo *Determinar la factibilidad de diseño de dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa*, es importante acotar que las acciones dadas por los docentes llegan a

encontrar una disposición favorable hacia la implementación de la propuesta, para así generar en la institución posibles cambios en cuanto a cohesión grupal en la praxis educativa se refiere.

Finalmente el objetivo *Diseñar dinámica de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa*, lleva a destacar que el desarrollo de las fases anteriores hicieron posible la construcción de la propuesta, estimada en una serie de actividades orientadas a lograr un verdadero proceso de integración grupal como indicador de posibles cambios dentro del proceso educativo.

### **Recomendaciones**

Presentar los resultados encontrados durante el análisis e interpretación de los datos, a la dirección de la Escuela Bolivariana “Mango Mocho”, municipio San Rafael de Onoto, estado Portuguesa, con el objetivo de organizar encuentros que permitan intercambiar ideas con los diversos actores del hecho educativo y mirar aquellas posibilidades significativas para gestionar desde el trabajo colectivo un proceso transformacional en la referida institución.

Buscar mecanismos de integración mediante el desarrollo del contenido que caracteriza a la propuesta, con la finalidad de lograr un adecuado ambiente laboral caracterizado por mantener una cohesión grupal estimada en la identificación de los problemas y construcción de nuevas medidas que aseguren el desarrollo de unas relaciones interpersonales efectivas.

Propiciar entre la praxis educativa la organización de encuentros determinados por una interacción fluida y considerada en niveles comunicacionales que aseguren el desarrollo del proceso escolar hacia la consolidación de los objetivos educacionales para insertar en la institución grupos flexibles gestores del cambio.

Evaluar los resultados alcanzados una vez llevada a la práctica el contenido de la propuesta, para garantizar con ello una revisión exhaustiva de sus acciones y lograr los respectivos cambios que la escuela amerita como organización social. Es decir, reconocer sus debilidades y fortalezas para establecer la formación de un equipo de trabajo determinado por la excelencia.

## REFERENCIAS

- Alarcón, L. (2014). *La dinámica de grupo aplicada a la enseñanza de los contenidos de la historia en estudiantes cursantes del quinto grado en la Unidad Educativa Estado Sucre, municipio Junín, estado Táchira*. Trabajo de grado maestría Universidad Valle de Momboy.
- Arteaga, P. (2015). *Competencias del gerente educativo en el desarrollo de la praxis educativa del docente de educación primaria*. Trabajo de grado maestría universidad Santa maría. Barinas.
- Balestrini, AM (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados.
- Calles, O. (2012). *Dinámicas de grupos en la escuela*. Madrid: Editorial Trillas
- Castaño, P. (2011). *Reuniones y saberes*. Bogotá: Editorial Campo.
- Castaño, P. (2015). *Relaciones humanas. Dinámicas para el trabajo escolar*. Madrid: Editorial Morata.
- Castro, L. (2011) *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Caracas: Ediciones Salvatierra.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta oficial n° 5453 24 de marzo 2000
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de recursos humanos*. 5ta Ed. McGraw-Hill Interamericana Editores. Bogota, Colombia
- De la Torre, M y Col, H. (2000). *Grupos activos*. México: Editorial Pax
- Fajardo, P. (2009). *Grupos para aprender*. Madrid: Editorial Morata
- Gallardo, R. (2010). *Asertividad*. Buenos Aires: Editorial Kapeluzs

- Gámez, Y. (2013). *Dinámica de grupo como estrategia metodológica en la adquisición de la competencia del trabajo en equipo y el cambio de actitudes en el trabajo grupal de los alumnos universitarios del primer curso de magisterio*. Trabajo Doctoral Universidad de Granada España. Publicado Revista Pensar. Universidad Valle de Momboy.
- Guevara, M. (2010). *Ambientes grupales*. México: Editorial Trillas.
- Guillén, N. (2009). *Actitudes personales en el individuo*. Madrid: Editorial Vergara.
- Guillen, M. (2009). *Toma de decisiones gerenciales*. Bogotá: Ediciones Paidós.
- Gutiérrez, D. (2012). *Inteligencia social*. Madrid: Editorial Morata.
- Hernández, S, Fernández, C y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Hogg, P. (1968). *Teoría de la identidad social y la categorización del yo*. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Hurtado, A. (2008). *Liderazgo y participación*. México: Editorial Síntesis.
- Juárez, C. (2010). *Intercambios en los grupos*. Bogotá: Editorial Mac Graw Hill
- Levin, K y Rubín, B. (2011) *Concepto de población y muestra*. Madrid: Ediciones Ventarrama.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta oficial nº 5929 sábado 15 de agosto 2009
- Márquez, D. (2014). *Técnicas grupales*. Caracas: Editorial Panapo.
- Mayo, G. (1930). *Teoría humanística*. México: Ediciones Paidós.
- Medina, Z. (2010). *Competencias sociales*. México: Editorial AEAC
- Méndez, V. (2010). *Necesidades de interacciones efectivas en las instituciones educativa*. Caracas: Editorial Greco.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). *Diseño curricular del sistema bolivariano*. Caracas: Autor.

- Molinero, K. (2010). *Cohesión grupal*. Motivación. Madrid: Editorial Morata
- Moreno, F. (2012). *Cohesión grupal*. Buenos Aires: Ediciones Paidós
- Padrón, O. (2016). *Uso del software educativo como recurso para el aprendizaje y mejoramiento de la praxis educativa en instituciones de educación primaria*. Trabajo de grado maestría. Universidad del Zulia.
- Palella, S y Martins, F. (2008). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL
- Parra, V. (2008). *Cohesión grupal*. Madrid: Editorial Verde.
- Peralta, C. (2010). *Gerencia y liderazgo*. Bogotá: Editorial Continental
- Pereda, J. (2014). *Enseñanza de la matemática a través de la dinámica de grupo en las unidades educativas adscritas al sector escolar 2 de la parroquia cumanacoa, municipio montes, estado sucre*. Trabajo de grado maestría. Universidad de Oriente.
- Pereira, A. (2009). *Interacciones sociales*. Chile: Editorial Verde.
- Ramírez, E. (2015). *Relaciones humanas en las instituciones educativas*. Trabajo de grado. Universidad Santa María. Barinas.
- Reinoso, F. (2010). *Grupos para el trabajo efectivo*. Madrid: Editorial Muralla.
- Rincones, V. (2014). *Técnicas grupales*. Madrid: Editorial Vergara.
- Roa, R. (2011). *Validez y confiabilidad en investigación*. Caracas: Editorial Panapo.
- Rodríguez, C. (2008) *Diseños de investigación*. Barcelona: Editorial Santamarta.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa*. Barquisimeto: Ediciones CIDEG
- Saavedra, N. (2014). *Relaciones interpersonales en los grupos*. México: Editorial Continental
- Samuel, I. (2005). *Teoría de la toma de decisiones*. Madrid: Editorial Síntesis.

- Suárez, G. (2010). *Motivación*. Caracas: Editorial Texto.
- Tamayo, M. (2006). *Investigación científica*. México: Editorial Limusa
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2012). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas: FEDUPEL.

## **ANEXOS**

**ANEXO A**  
**INSTRUMENTO**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO**



Estimado Docente

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración consistente en dar respuesta a un cuestionario, el cual anexo, con el propósito de recoger información para el desarrollo de la investigación titulada **Dinámica de Grupos como estrategia para el fortalecimiento de la Cohesión Grupal en la Praxis Educativa**. La información que suministre constituirá un valioso aporte para esta investigación, por lo tanto, responda cada pregunta con sinceridad. La información suministrada es de carácter anónimo, por tal motivo se le garantiza alta confidencialidad.

Gracias por su Colaboración.

**INSTRUCCIONES**

1. Marque con una equis (X) en la casilla de la escala para indicar su opinión.
2. Responda la totalidad de los ítems.
3. Utilice la siguiente escala.

No.	SIMBOLOGÍA	CATEGORÍA	SIGNIFICADO
1	S	SIEMPRE	La actividad se realiza en todas las situaciones
2	AV	ALGUNAS VECES	La actividad se realiza en algunas de las situaciones
3	N	NUNCA	La actividad no se realiza

N°	D I M E N S I O N	ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS		
			3	2	1
			Siempre	Algunas Veces	Nunca

DURANTE LA PRAXIS EDUCATIVA USTED:					
1	<i>Externa</i>	Busca mantener interacciones afables para asegurar en sus relaciones interpersonales un clima viable para el desarrollo de las actividades educativas			
2		Promueve intercambios significativos para elevar la cohesión grupal en la institución mediante un clima armónico			
3		Mantiene mediante informaciones claras las condiciones para el desarrollo una praxis educativa innovadora			
4		Realiza de forma permanente contactos efectivos mediante una comunicación fluida para responder a los objetivos trazados			
5		Desarrolla dinámica de grupos que le proporcionen a los docentes interés por participar activamente en las actividades propuestas			
6		Fija los mecanismos a cumplir por los grupos para asegurar su participación de forma espontánea			
7	<i>Interna</i>	Mantiene el trabajo participativo como una expresión para lograr la identificación entre los miembros del grupo			
8		Plantea situaciones cotidianas que hagan posible la identificación de la visión del grupo en las necesidades existentes			
9		Proporciona informaciones diversas para elevar las relaciones interpersonales de forma libre			
10		Mantiene un liderazgo efectivo para garantizar el desarrollo de las actividades propuestas de forma armónica			
11	<i>Ti po</i>	Desarrolla las tareas propuestas mediante la organización del trabajo en pequeños grupos			
12		Realiza el desarrollo de los objetivos mediante la organización del trabajo en pequeños grupos			
13		Comunica constantemente mediante el uso del debate la visión organizacional para lograr los cambios planificados			

N°	D I M E N S I O N	ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS		
			3	2	1
			Siempre	Algunas Veces	Nunca

14	<i>Objetivos Comunes</i>	Incentiva el debate o discusión en la que todos los docentes opinen para tomar las decisiones			
15		Evalúa las condiciones de los grupos para garantizar la atracción entre ellos			
16		Propicia la discusión entre los equipos para tomar decisiones que ayuden a consolidar la atracción entre sus miembros			
17		Mantiene estímulos que aseguren elevar la motivación en los grupos durante la praxis educativa			
18		Reconoce las necesidades presente en los grupos para elevar la presencia de estímulos internos que fortalezcan su motivación al trabajo			
19	<i>Interacciones</i>	Identifica las alternativas a considerar para tomar decisiones programadas que ayuden al desarrollo de la praxis educativa			
20		Mantiene informado a los grupos para garantizar en la institución una selección de alternativas apropiadas a las necesidades			

### INSTRUMENTO

#### Estudio de Factibilidad

N°	Enunciado	Alternativas	
		SI	NO
1	Le gustaría participar en la implementación de una propuesta basada en las dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa		
2	Existe en la institución los recursos materiales para la implementación de una propuesta de dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa		
3	Tiene la disposición de colaborar con la ejecución de una dinámicas de grupo como estrategia para la cohesión grupal en la praxis educativa		

**ANEXO B**  
**CÁLCULO DE CONFIABILIDAD**

## CONFIABILIDAD

Ítems/ sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	(X- X) <sup>2</sup>
1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	46	70.56
2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	30	57.76
3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	45	54.76
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	1.96
5	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	28	92.16
Σ	10	8	8	11	10	9	8	11	8	9	7	7	10	11	11	10	11	9	11	9	188	277.2
$\bar{X}$	2.0	1.6	1.6	2.2	2.0	1.8	1.6	2.2	1.6	1.8	1.4	1.4	2.0	2.2	2.2	2.0	2.2	1.8	2.2	1.8	37.6	
Si <sup>2</sup>	0.00	0.24	0.24	0.56	0.00	0.56	0.24	0.16	0.24	0.56	0.24	0.24	0.40	0.56	0.16	0.00	0.16	0.56	0.16	0.56	5.84	

$$S_i^2 = 5.84$$

$$S_t^2 = \frac{277.2}{20} = 13.86 ;$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[ 1 - \frac{5.84}{13.86} \right] = 1.05 (1-0.42) = 1.05 (0.58)$$

$$\alpha \approx 0.93$$