



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



**INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA COHESION EN ESTUDIANTES
DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE REHABILITACION
“MAY HAMILTON”**

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

**Tutora:
Claudia Mir**

**Autores:
David Rivera
C.I.- 20.613.061
Jorge Uribe
C.I.-12.095.679**

Caracas, Mayo de 2018

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la vida, a mi familia y a mi país por darme la oportunidad de alcanzar mis logros personales. Además a la Asociación de Egresados de la UCV por haberme becado para este estudio de posgrado, al colegio "May Hamilton" y a sus estudiantes por haber participado en este proyecto de investigación. Y por último, a mi compañero de tesis que en base a la empatía y a la asertividad logramos conformar un equipo altamente productivo pese a todas las circunstancias y retos. Gracias a todos.

David Rivera

"Al abrir los ojos por la mañana, debemos agradecer cuanto tenemos y disponernos hacer de cada día el mejor de nuestra vida". Quiero agradecer en principio a la Universidad Central de Venezuela por seguir formándome académicamente y en esta ocasión con un estudio de postgrado. Al Colegio Universitario de Rehabilitación "May Hamilton" por su colaboración y confianza para llevar a cabo esta investigación. A mis compañeras de trabajo María Eugenia, Lola, Hegla, Nayibet, Aura, Ana quienes también aportaron un grano de arena durante la realización de mi postgrado. A mis fieles amigos Eneida, Servito, Isaac, Daniel quienes me apoyaron en fortalecer esta experiencia. A mi compañero de tesis David por su constancia, empatía, asertividad para conmigo y así llegar a lograr este resultado que hoy vemos culminado. A la profesora Claudia Mir, Daniela Castarlenas y Sixta Contreras por sus valiosos conocimientos en el área de Dinámica de Grupos. Y por último y no menos importante agradezco a la Vida y a mi país Venezuela. Gracias. Miles de gracias a todos.....

Jorge Uribe

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico especialmente a mi país, pueblo de fe, de esfuerzo y resiliente; en el momento en que más necesita de todos nosotros.

David Rivera

Este trabajo de investigación quiero dedicarlo a Dios, al Universo, a la Vida.... Esa energía inexplicable pero maravillosa que me ha permitido alcanzar mis sueños más preciados. A mi mama por siempre estar allí en esos momentos buenos y no tan buenos pero siempre con sus palabras de aliento, fortaleza y compañía. A todos mis seres apreciados que forman parte de mi vida, y que sé que seguimos apoyándonos en cada circunstancia.

Jorge Uribe

INDICE DE CONTENIDO

	Pp.
PORTADA	i
CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
Contexto Organizacional	15
Descripción del Grupo Foco	16
Diagnóstico	16
Fuentes de información consultadas	16
Métodos de recolección de la información	17
Síntesis de la información recabada	17
Entrevista a la informante clave	17
Cuestionario	18
Análisis de la información recabada para el diagnóstico	32
Formulación del problema de investigación	34
Objetivos de la Investigación	34
Objetivo General	34
Objetivos Específicos	34
Justificación de la Investigación	35
CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA	
Antecedentes	37
Marco teórico o referencial	39
Dinámica de grupos	39
Grupos	41
Fases del proceso grupal	42
Cohesión	44
Enfoque Gestalt	47
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación	49
Diseño de Evaluación	49
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
Tipo de análisis	50

CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Variable Dependiente	51
Variable Independiente	56
Descripción	56
Propósito	56
Factibilidad	56
Justificación del programa de intervención	57
Objetivos del programa de intervención	57
Objetivo General	57
Objetivos Específicos	58
Plan de Sesión	58

CAPÍTULO V. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

Resumen del proceso de intervención	81
Cumplimiento del programa de intervención	82
Con relación a los objetivos	82
Con relación a las estrategias	83
Con relación a los recursos	118
Con relación al desarrollo de las sesiones	119
Con relación a las habilidades de los facilitadores	129
Con relación a las fases del grupo	134
Con relación a la evaluación del programa y del facilitador realizada por los asistentes	137
Dificultades o limitaciones encontradas durante la aplicación de la intervención	141
Efectos de la intervención	142
Presentación de los resultados	143
Resultados Subdimensión Asertividad	143
Resultados Subdimensión Cooperación	153
Discusión y análisis de los resultados	160

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	165
Limitaciones	168
Recomendaciones	170
Referencias Bibliográficas	171
Anexos	174
Anexo A. Guion de Entrevista Informante Clave	175

Anexo B. Cuestionario para el grupo	176
Anexo C. Guía de observación de los indicadores de cambio	178
Anexo D. Manual del Facilitador	182
Anexo E. Cuestionario para la evaluación del taller sobre Cohesión	213

LISTA DE TABLAS

Nº	Título de la Tabla	Pp.
1	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 1 del cuestionario: Describe como son las relaciones interpersonales en su grupo	18
2	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 2 del cuestionario: Describe que características tuyas facilitan el desempeño de las actividades en el grupo	19
3	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 3 del cuestionario: Describe que características tuyas obstaculizan o limitan el desempeño de las actividades del grupo	20
4	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 4 del cuestionario: Describe que características tuyas obstaculizan las relaciones interpersonales en el grupo	21
5	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 5 del cuestionario: Que características tuyas facilitan las relaciones interpersonales en el grupo	22
6	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 6 del cuestionario: Que características de tus compañeros favorecen el desempeño del grupo al momento de realizar una tarea.	23
7	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 7 del cuestionario: En tu opinión que característica de tus compañeros obstaculizan el desempeño del grupo al momento de realizar una tarea	24
8	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 8 del cuestionario: Que características de tus compañeros favorecen las relaciones en el grupo	25
9	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 1 del cuestionario: Que características de tus compañeros obstaculizan las relaciones en el grupo	26
10	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 10 del cuestionario: Alguna información adicional que quieras agregar sobre tu grupo académico	27
11	Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 11 del cuestionario: Qué tipo de taller o talleres crees necesitar o te gustaría que se den en tu grupo académico	29
12	Focalización de la variable que resultó de las categorías	30
13	Mapa de la variable a intervenir	55
14	Plan de Sesión Nº 1: Mejorando nuestra cohesión estudiantil en el May Hamilton	59
15	Plan de Sesión Nº 2: Mejorando nuestra cohesión estudiantil en el May Hamilton	66
16	Plan de Sesión Nº 3: Mejorando nuestra cohesión estudiantil en el May Hamilton	73
17	Plan de Sesión Nº 4: Mejorando nuestra cohesión estudiantil en el May	77

Hamilton		
18	Evaluación realizada por las participantes al taller y a los facilitadores	137
19	Resultados por participante en el primer indicador para la subdimensión <i>Asertividad</i> en la medición pretest y postest.	145
20	Resultados por participante en el segundo indicador para la subdimensión <i>Asertividad</i> en la medición pretest y postest.	146
21	Resultados por participante en el tercer indicador para la subdimensión <i>Asertividad</i> en la medición pretest y postest.	147
22	Resultados por participante en el cuarto indicador para la subdimensión <i>Asertividad</i> en la medición pretest y postest.	148
23	Resultados por participante en el quinto indicador para la subdimensión <i>Asertividad</i> en la medición Pretest y Postest.	149
24	Resultados por participante en el sexto indicador para la subdimensión <i>Asertividad</i> en la medición Pretest y Postest.	150
25	Resultados por participante en el primer indicador para la subdimensión <i>Cooperación</i> en la medición Pretest y Postest.	154
26	Resultados por participante en el segundo indicador para la subdimensión <i>Cooperación</i> en la medición Pretest y Postest.	156
27	Resultados por participante en el tercer indicador para la subdimensión <i>Cooperación</i> en la medición Pretest y Postest	157

LISTA DE FIGURAS

Nº	Título de la figura	Pp.
1	Focalización de la variable	32
2	Evaluación realizada por las participantes al taller y a los facilitadores	141
3	Frecuencias grupales en Pre y Postest en la subdimensión Asertividad.	144
4	Porcentajes de variación entre mediciones por participante para la subdimensión Asertividad.	152
5	Frecuencias grupales en Pre y Postest en la subdimensión Cooperación	154
6	Porcentajes de variación entre mediciones por participante para la subdimensión Cooperación	159



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
Comisión De Estudios De Postgrado
Área De Psicología
Especialización en Dinámica De Grupos



**INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA COHESION EN ESTUDIANTES
 DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE REHABILITACION “MAY
 HAMILTON”**

Autores: David Rivera
Jorge Uribe
Tutor: Claudia Mir
Fecha: Abril de 2018

RESUMEN

El objetivo de esta investigación se orienta a determinar los efectos de un programa de intervención para mejorar la cohesión en un grupo de estudiantes de 4to año de la carrera de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton” sede parroquia El Cementerio - Caracas. El diagnóstico permitió identificar la cohesión como variable a ser intervenida en su dimensión sensación de libertad al expresar sus opiniones con la subdimensión Asertividad; y como segunda dimensión; celebración de logros con la Subdimensión cooperación. Para ello se plantea como objetivos específicos diseñar, aplicar y evaluar el programa de intervención, fundamentado en el enfoque de Verderber y Verderber (2007). Se realizó una investigación de campo evaluativo con diseño cuasi experimental, cuya intervención se llevó a cabo en dieciséis horas, basadas en técnicas de dinámicas de grupos de tipo teórico- práctico-vivenciales, y se procesó bajo el enfoque gestáltico. Para el procesamiento de los resultados se realizaron registros de conducta durante el proceso de intervención, observación de vídeos de la sesión y conteo de frecuencias de los indicadores de la variable. Los resultados fueron analizados desde una perspectiva cuali-cuantitativa orientados a analizar la efectividad del plan de intervención para fortalecer la cohesión. Los resultados pusieron en evidencia un aumento en las frecuencias observadas de los indicadores de las subdimensiones “Asertividad” y “cooperación”, por lo que se asume que los participantes lograron mejorar su cohesión

Palabras clave: Dinámica de Grupos, Intervención, Cohesión, Estudiantes, Sensación de libertad, Asertividad, Celebración de logros, Cooperación

INTRODUCCIÓN

Los grupos pequeños constituyen una estructura social en la cual se subdividen las comunidades y poseen, según la Dinámica de Grupos, algunas características universales que permiten su análisis y estudio sistematizado, partiendo de los parámetros de una serie de autores que, desde hace más de medio siglo, se han dedicado a evaluar e intervenir estas entidades sistemáticas. Los grupos centrados en la tarea son aquellos cuya razón fundamental de convocatoria es la realización de una actividad académica y/o laboral, o que requiera el esfuerzo conjunto hacia un objetivo predeterminado, bajo el marco de una estructura organizada, normada y que funciona en espacios y tiempos previamente acordados.

En el caso específico de los grupos de clase, es el aprendizaje de contenidos declarativos, procedimentales y/o actitudinales el proceso que convoca a los participantes, quienes durante la adquisición de dichos conocimientos conviven a lo largo de un tiempo más o menos prolongado y por consiguiente inevitablemente se correlacionan, abriendo paso a una variedad de interacciones que bien pueden facilitar el logro de los objetivos, o bien reducir el bienestar grupal y por tanto, entorpecer la realización de la actividad académica.

La importancia del estudio de los grupos para la comprensión de los sistemas humanos adquiere dimensiones cada vez más amplias, dado que la condición natural del hombre está asignada por su pertenencia a grupos.

La importancia de esta variable radica en las numerosas investigaciones que asocian la cohesión elevada con la supervivencia del grupo en el tiempo y con la

percepción de bienestar general en las actividades celebradas en el seno de encuentros grupales, así como su relación directamente proporcional con la productividad. Partiendo de lo antes expuesto el objetivo general de esta investigación es determinar los efectos de un programa de intervención dirigido a mejorar la cohesión en un grupo de estudiantes del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton”.

Los fundamentos teóricos que sustenta esta investigación están basados en la teoría de Verderber y Verderber (2007), que además de hacer referencia a la composición del grupo como variable determinante y significativa para el proceso grupal, también enfatiza la importancia de las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo.

La investigación constituye un aporte para la solución de un problema práctico, en este caso favorecer la cohesión del grupo de estudiantes de 4to año de la carrera de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton”, lo cual les permitirá mejorar la cantidad y calidad de sus interacciones verbales y no verbales, su integración y sus posibilidades de crecimiento personal dentro de la dinámica grupal. Además constituye un beneficio institucional puesto que un mayor nivel de cohesión, se traduce en una herramienta para el equipo docente al utilizar las fortalezas individuales al servicio del desarrollo integral del grupo.

Este Trabajo Especial de Grado contiene los siguientes capítulos: En primer lugar, el capítulo I, en el cual se presenta el planteamiento del problema que contempla los siguientes aspectos: el contexto organizacional, la descripción del grupo que se va a intervenir, el diagnóstico, los objetivos de la investigación, y la justificación de la investigación.

Luego se expone el capítulo II con el marco referencial que consiste en la exposición de los antecedentes y los referentes teóricos que ubican el problema en el contexto del conocimiento acumulado y le da sustento y apoyo a la investigación. Seguidamente, el capítulo II, o marco metodológico en donde se describen los métodos, técnicas y procedimientos utilizados y se señalan los siguientes aspectos: el tipo de investigación, el diseño de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los tipos de análisis a emplear para evaluar los resultados de la intervención.

Posteriormente se muestra el capítulo IV, la propuesta de intervención donde se define conceptualmente la variable dependiente, sus dimensiones y subdimensiones e indicadores de cambio; así como la variable independiente, su descripción, propósito, factibilidad, justificación, objetivos y plan de sesión.

En el capítulo V se exponen los resultados de la intervención, presentando aquí los resultados, el cumplimiento del programa de intervención, los efectos de la intervención y finalmente, la discusión y análisis de resultados.

Finalmente, en el capítulo VI abarca las conclusiones, limitaciones y recomendaciones, para culminar el trabajo de investigación con las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contexto Organizacional

El grupo a trabajar en la presente propuesta de intervención pertenece al cuarto año de la carrera de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton” sede parroquia El Cementerio en Caracas.

El Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton” es una Institución de Educación Superior fundada en el año 1959 como Escuela Nacional de Rehabilitación. Ya para el año 1975 se constituiría como Colegio Universitario propiamente dicho, bajo decreto presidencial N° 973.

Desde su inicio hasta la fecha actual ha estado auspiciada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). La misión de la institución es la de formar recursos de alta calidad, a través de actividades de docencia, investigación y extensión que favorezca el desarrollo de condiciones óptimas de atención a la población que requiere del servicio en el área de la rehabilitación.

Además, se esmeran en desarrollar la capacidad para adecuar su labor a las necesidades exigidas por los cambios sociales dentro de un marco de principios y valores éticos, integrándose a través de las actividades de extensión universitaria a su entorno social para la promoción de la cultura y salud; teniendo como consecuencia, un favorecimiento del desarrollo de las actividades preventivas, correctivas y de rehabilitación respetando la dignidad humana, profundizando los valores éticos, la vocación de servicio y la promoción de la atención integral de los seres humanos.

En los últimos años la institución ha recibido cambios innovadores en su formación académica. En el año 2011 para el período lectivo 2011-2012, el Colegio Universitario “May Hamilton” implementa el Programa Nacional de Formación en las siguientes carreras: Fisioterapia y Terapia Ocupacional. Se creó como un conjunto de actividades académicas conducentes a certificaciones profesionales y a otorgar títulos de Técnico Superior Universitario y Licenciado(a) en Fisioterapia y Terapia Ocupacional. Posteriormente, en febrero del año 2012, según resolución proveniente del Ministerio de Educación Superior Universitaria, se amplió la oferta académica gestionando el Programa Nacional de Formación (PNF) en ortesis y prótesis y seguidamente se autorizó en fonoaudiología. Por lo cual, la oferta académica actual está compuesta por las siguientes licenciaturas: Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Ortesis y Prótesis y, por último, Fonoaudiología.

Descripción del grupo foco

El grupo a intervenir está integrado por catorce estudiantes del cuarto año de la carrera de Terapia Ocupacional, con edades comprendidas entre los 18 y 25 años todas del sexo femenino.

Diagnóstico

Fuentes de información consultadas

Con la intención de proceder con el diagnóstico, se consultó a catorce estudiantes del cuarto año de la carrera de terapia Ocupacional, con edades comprendidas entre los 18 y 25 años todas del sexo femenino., con diferentes características y conductas, pero todas con la característica común de estudiar cuarto año de la carrera de Terapia Ocupacional.

Métodos de recolección de la información

Para esta fase inicial de diagnóstico, se elaboró un guion de entrevista para las informantes clave (Véase anexo marcado “A”) y un cuestionario autoadministrable con un total de once preguntas dirigidas a recabar información acerca de las relaciones interpersonales del grupo en cuestión (Véase anexo marcado “B”). Recabada la información, el proceso de análisis de contenido arrojó los resultados que se presentan a continuación.

Síntesis de la información recabada

La información fue recabada de dos fuentes, vía informantes clave y vía catorce participantes de cuarto año de la carrera Terapia Ocupacional, como a continuación se señala:

Entrevista a las informante clave

Las informantes clave fueron la Directora Académica y la Coordinadora de la Carrera Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton”. De la primera informante clave, la Directora Académica, se pudo conocer que el grupo a intervenir muestra ciertos problemas de comunicación, no se ponen de acuerdo, tienen conflictos internos y se observan con actitudes individualistas con las presencia de sub grupos.

La segunda informante clave, la Coordinadora de la Carrera indicó que el grupo tenía bastantes problemas de comunicación, siendo que por la presencia de situaciones irregulares presentadas ya había referido el grupo a la Subdirectora de la institución. Tales situaciones se refieren a que no se ponen de acuerdo, son contradictorias generalmente, representan un gran problema para la entrega de los

trabajos en equipo, no se comparte la información, es decir, se da una información y la misma no llegaba al grupo, se la circulaban entre dos personas y luego no se la comparten, manifestándose una fuerte presencia de subgrupos.

Cuestionario

Se efectúa a continuación, la presentación y síntesis de la información recabada de la aplicación del cuestionario, del cual, luego de analizada la información, se obtuvo la focalización de la variable.

Tabla 1. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 1 del cuestionario: Describe como son las relaciones interpersonales en su grupo

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable
El grupo se encuentra dividido en grupos de amistad.			
El grupo está dividido en subgrupos.			
Cada quien está subdividido en sub grupos.			
Las relaciones interpersonales son bastantes divididas	7	División grupal	Cohesión Sub dimensión: Cooperación
Existe mucha división en el grupo.			
El salón está subdividido.			
Hay entre el grupo dos subgrupos			
No somos unidas	1	Unión	Trabajo en equipo /iniciación
Toman decisiones sin tomar en mente la opinión de los demás.			
Ese grupo generalmente quiere llevar la batuta y decidir sin preguntar a las demás si están de acuerdo al otro.	2	Arbitrariedad	Trabajo en equipo /implantación/i nformación trasparente
Distintas opiniones provocan conflictos.	3	Múltiples	Trabajo en

Existen muchos puntos de vista y opiniones evidenciándose la problemática en el salón.		opiniones	equipo /iniciación
Un grupo muy diverso con diferentes personalidades			
Las relaciones interpersonales con el grupo no son muy buenas.			
No son buenas.	4	Relaciones intragrupal	Cohesión/orientación a lo socio-afectivo
Muchas veces suelen ser poco productivas.			
Nos la llevamos mal, la relación no es muy buena.			

Tabla 2. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 2 del cuestionario: Describe que características tuyas facilitan el desempeño de las actividades en el grupo

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable
Individualismo, nada facilita.	1	Interés	Autoestima/autovalor
Información en los subgrupos	1	Manejo de la información	Conflicto/difuncional/de tarea
Somos un buen equipo de estudio.	2	Comportamiento	Trabajo en equipo/regulación
Son buenas alumnas y aportan buenas ideas al momento de algún trabajo.			
Colaboradora con todo el grupo en general.	4	Colaboración	Trabajo en Equipo/regulación/comunicación abierta
Soy colaboradora en cuanto a facilitar información recibida en clases.			
El grupo es genial, es colaborador, se preocupa por hacer las cosas bien.			
Colaboradora.			
Siempre quieren participar, pero la información queda en los subgrupos.	1	Participación	Cohesión/orientación a la tarea
Muestro disposición al momento de hacer cosas.	1	Disposición	Trabajo en equipo/implantación

Somos pocas personas y eso es de ayuda para ponernos de acuerdo y llegar a una idea.	1	Integración	/equidad Cohesión/orientación a la tarea
Amistosa	4	Cualidades	Autoestima/autovalor
Analítica, tolerante y responsable y respetuosa.			
Tolerante, buena compañera.			
Soy paciente y tengo buena comunicación con cada una de mis compañeras.			
Unidad en algunos casos	1	Unión	Trabajo en equipo /iniciación

Tabla 3. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 3 del cuestionario: Describe que características tuyas obstaculizan o limitan el desempeño de las actividades del grupo

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable
No se escuchan.	1	Capacidad Comunicación	Comunicación
Indiferente.			
Apática-Fría	3	Interés	Autoestima/autovalor
Individualismo.			
Al momento de realizar una actividad grupal cuesta mucho ponerse de acuerdo.			
Creo que ninguna limita a menos de que las compañeras no estén de acuerdo con algo que puedan plantear para una actividad, si esto pasa se bloquean	2	Acuerdo grupal	Trabajo en equipo/implantación /información transparente.
Poca disponibilidad para reunirse.		Disponibilidad para reunirse en otros contextos	
Puedo encontrarme en algún momento desinteresada para reunirme en actividades fuera del salón de clase.	2		Cohesión / Orientación a lo socio-afectivo
En ocasiones no expreso mis sentimientos, molestias que tengo hacia otra persona.	6	Expresión de opiniones y sentimientos	Asertividad/oposición asertiva

Inmadurez, poca confianza en sí misma...

No me gusta hablar mucho ya que tiendo a hacer muy explosiva y por eso prefiero callar en vez de decir lo que pienso.

Introvertida, perfeccionista

Soy muy sincera y eso no les gusta a todas, hablo fuerte y no concuerdo con ellas.

En algunas oportunidades he tenido varios altercados porque no me gustan las injusticias ni las trampas.

No me gusta dejar la responsabilidad de un trabajo en cualquiera del salón puesto que considero que no lo harán de la forma correcta y, por ende, me hago cargo yo.

2

Fiabilidad en el otro

Trabajo en equipo/implantación

Lo que lo limita es que a veces no son responsables.

El grupo se encuentra prácticamente dividido en dos y eso a veces no permite la realización de grupos de tres o cuatro, al momento de realizar una actividad.

1

División grupal

Cohesión/orientación a lo socio-afectivo

Tabla 4. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 4 del cuestionario: Describe que características tuyas obstaculizan las relaciones interpersonales en el grupo

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable.
Soy muy sincera (2)	2	Sinceridad	Cohesión/orientación a lo socio-afectivo/apertura confianza
Somos todas mujeres y trae problemas eso	1	Percepción producto del genero	
Suelo distanciarme			
No me gusta hablar mucho	3	Retraimiento	Autoestima/auto valor
Soy muy seria y algo introvertida.			

Me cuesta regularme ante las opiniones de los demás.	2	Carácter	Asertividad/oposición asertiva
Mi carácter fuerte porque a veces discutimos por diferencias.			
Me cuesta decirles las cosas en la cara a las personas.	1	Comunicación directa	Asertividad/asertividad elemental
Soy una persona abierta y dada a conocer a cualquiera.	1	Apertura	Cohesión / orientación a lo socio-afectivo/apertura - confianza
Me molestan las malas actitudes y no respetan los derechos de los demás.	1	Actitudes disruptivas	Conflicto/disfuncional/de relaciones
No tengo características que obstaculicen las relaciones interpersonales en el grupo.	1	Negación	Autoestima/autovalor
No me expreso de la mejor manera. Poco tacto para decir las cosas	1	Expresión de ideas	Comunicación asertiva
No todas mis compañeras parecen estar de acuerdo con mis opiniones.	1	Aceptación de ideas	Trabajo en equipo/implantación/equidad
Poca capacidad para delegar actividades.	1	Funcionamiento en tareas	Conflicto/disfuncional/de procesos

Tabla 5. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 5 del cuestionario: que características tuyas facilitan las relaciones interpersonales en el grupo

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable.
Colaboradora, escucho, entiendo.			
Me gusta escuchar las ideas de mis compañeras.			Trabajo en
Soy flexible y logro entender la posición de los demás.	6	Colaboración	Equipo/regulación/comunicación abierta
Colaboradora y responsable (2)			
Colaboradora y amable.			
Intento buscar soluciones	2	Voluntariedad ante las situaciones	Motivación al logro/excelencia
Siempre tengo una respuesta o			

consejo pertinente.			
Puedo compartir con cualquiera del grupo	1	Integración	Cohesión/orientación a la tarea/apertura-confianza
Amigable (2)			
No guardo rencor.			
Honesto no me gustan las mentiras.			
Honesto, amorosa, tolerante y buena compañera.	7	Cualidades	Autoestima/auto valor
Perseverante y apoyo.			
Razonable			

Tabla 6. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 6 del cuestionario: Que características de tus compañeros favorecen el desempeño del grupo al momento de realizar una tarea.

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable
Se nos dificulta ponernos de acuerdo	2	Capacidad de decisión	Trabajo en equipo/implantación
Nunca nos ponemos de acuerdo.			
Todas colaboramos	4	Colaboración	Trabajo en Equipo/consolidación/información transparente
Colaboración.			
Dispuestas a colaborar			
Son muy colaboradoras			
No hay buena comunicación	2	Capacidad Comunicación	Comunicación
Escuchamos cada una de las ideas			
La mayoría son creativas	2	Cualidades	Autoestima/auto valor
Somos creativas			
Se trabaja en los mismos subgrupos	1	Selectividad	Cohesión/orientación a la tarea
Apoyo grupal cuando estamos	1	Disposición	Trabajo en

de acuerdo.		equipo/implantación/equidad
Existe trabajo en equipo	Unidad	Trabajo en equipo/consolidación
Unidad grupal.	2	
Nos organizamos bien, responsables y comprometidas.	Responsabilidad 1	Motivación al logro/excelencia

Tabla 7. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 7 del cuestionario: En tu opinión que característica de tus compañeros obstaculizan el desempeño del grupo al momento de realizar una tarea

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable
Llegan tarde			
No cumplen con lo asignado			
No son responsables	5	Responsabilidad	Motivación al logro/eficiencia
Irresponsabilidad			
Irresponsables.			
Nunca dan una respuesta rápida al problema, todo lo dejan para pensarlo...	2	Capacidad de respuesta	Conflicto/disfuncional/de proceso
No resuelven			
Rechazo a hacer actividades en clase	1	Seguimiento de instrucciones	Motivación al logro/eficiencia
No nos colocamos de acuerdo			
Se complican para tomar decisiones. Falta de organización.	2	Organización	Conflicto/disfuncional/de proceso
Quieren hacer las cosas rápidas son muy aceleradas	1	Rapidez	Conflicto/disfuncional/de proceso
No transmiten la información.	2	Manejo de la información	Conflicto/disfuncional/de tarea
Existe egoísmo de información.			
Una siempre quiere quedar mejor que la otra.	4	Competencia	Conflicto/disfuncional/de relaciones
Competencia con malicia.			

Intereses propios, Piensan solo en el bienestar individual y no grupal. Intolerancia.			
Intransigente y orgullosa.	3	Carácter	Asertividad/ asertividad ante la agresividad
Demandantes. Flojas	1	Ánimo	Motivación al logro/excelencia
Se muestran negativas y problemáticas ante situaciones dentro del salón.	1	Reacción ante la problemática	Trabajo en equipo/implantación

Tabla 8. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 8 del cuestionario: Que características de tus compañeros favorecen las relaciones en el grupo

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable
Hay muchos subgrupos			
Solo nos llevamos bien selectivamente	2	División Grupal	Cohesión/orientación a la tarea/apertura-confianza
Disposición de querer ayudar solo algunos.	2	Disposición	Trabajo en equipo/implantación/equidad
Ayudan sin importar las diferencias. Un grupo del salón no está presto a rumbar o hacer algo divertido	1	Integración	Cohesión/orientación a la socio-afectivo/apertura-confianza
Buscan espacio para hablar cuando ocurre un problema. Al momento de tener una problemática siempre acudimos a reunirnos y hablar para así llegar a un acuerdo grupal.	2	Momentos de encuentro	Asertividad/asertividad empática

No favorece ninguna debido a que todas tienen diferentes estilos de vida y caracteres.			
Considero que nada favorece nuestras relaciones, hay muchos subgrupos.	2	Valoración del otro	Autoestima/auto valor
No todas se las llevan bien.			
Algunas no toleran a otras.	2	Empatía	Cohesión/orientación a lo socio-afectivo/empatía
Les gusta tener respuesta acerca de todo	1	Diversidad de repuestas	Conflicto/disfuncional/de tarea
En ocasiones son colaboradoras y quieren ser como unidas.			
Unidad grupal en ocasiones.			
Colaboradoras	4	Colaboración	Cohesión/orientación a la tarea/cooperación
Apoyo grupal cuando es necesario y están de acuerdo todas			
Creativa, responsable			
Responsabilidad, compromiso, madurez.	3	Cualidades	Autoestima/auto valor
Somos callados y prestamos atención.			

Tabla 9. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 1 del cuestionario: Que características de tus compañeros obstaculizan las relaciones en el grupo

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable
No se escuchan	1	Capacidad Comunicación	Comunicación
Nos dividimos en dos subgrupos	3	División grupal	Cohesión/ orientado a lo socio-afectivo-cooperación

Hay mucha división en el salón.			
Individualismo			
Chisme, peleas, hablan por la espalda de los demás			
Algunas tienden a hacer comentarios que obstaculizan la armonía del grupo.	4	Actitudes disruptivas	Conflicto/disfuncional/de relaciones
Malas actitudes			
Ser vivo			
Hay compañeras que viven apuradas en irse a sus casas	1	Motivación al contacto extracurricular	Cohesión/orientado a lo socio-afectivo
Competencia negativa	1	Rivalidad	Trabajo en equipo/implantación/equidad
Mal humor, negatividad y falta de madurez.			
Demandantes	3	Humor	Autoestima/auto valor
Carácter fuerte, orgullo			
Intereses propios	1	Competencia	Conflicto/disfuncional/de relaciones
Nos relacionamos mucho	1	Capacidad de relacionarse	Cohesión/orientado a lo socio-afectivo/apertura confianza
No saber entender las diferencias de los demás con respecto a esa persona.	1	Capacidad empática	Asertividad/asertividad empática

Tabla 10. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 10 del cuestionario: Alguna información adicional que quieras agregar sobre tu grupo académico

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable
No.	0	0	0
Cada una posee diversas cualidades	1	Cualidades	Autoestima/auto valor

A lo mejor, tenemos algunas diferencias que nos ocasionan conflictos.			
Parece que cada día es más difícil las relaciones porque cada una conoce la personalidad de la otra.	2	Diferencias interpersonales	Conflicto/disfuncional/de relaciones
tenemos gran potencial somos inteligentes y aplicadas			
Trabajamos muy bien en equipo y el resultado es favorable.	3	Potencialidad	Motivación al logro/Excelencia
Intentamos llegar una idea final y resolver algún problema.			
Que no es el mejor grupo que se pueda tener			
Hay veces que no quisiera estudiar con ellas porque se pasan de su inmadurez	2	Aversión grupal	Trabajo en equipo/implantación
Tenemos muchas fallas	1	Percepción de sí mismas	Autoestima/auto valor
Hay mucho chisme, hablan mal a las espaldas de los demás	2	Actitudes disruptivas	Conflicto/disfuncional/de relaciones
Hay mucha hipocresía			
Piensan solo en su bienestar personal	1	Competencia	Conflicto/disfuncional/de relaciones
No llegar a un acuerdo			
Nos cuesta mucho ponernos de acuerdo a la hora de realizar actividades	2	Indecisión	Trabajo en equipo/implantación
Intolerancia	1	Capacidad de tolerancia	Asertividad/oposición asertiva
Hay más división este año			
Hay dos subgrupos	2	División grupal	Cohesión/orientado a lo socio-afectivo

Tabla 11. Respuestas dadas por los participantes a la pregunta 11 del cuestionario: Qué tipo de taller o talleres crees necesitar o te gustaría que se den en tu grupo académico

Respuesta textual	Fr	Categoría	Variable
Lo que genere más integración de grupo y compañerismo.			
Talleres que generen más integración.			
Taller de compañerismo, confianza y aceptación de lo demás y trabajo en equipo.	4	Integración	Cohesión/orientación a lo afectivo
Cómo ser un buen compañero.			
No poseo ningún tipo de interés en favorecer las relaciones interpersonales externas a mi grupo.	2	Interés	Autoestima/auto valor
Ninguno no es de mi interés.			
Talleres que mejoren el nivel de comunicación.	2	Expresión de ideas	Comunicación asertiva
Mejorar mi comunicación con los demás.			
Mejorar las relaciones, hablar de emociones, aprender a convivir con los demás.			
Taller para tener un mejor ambiente de estudio.	5	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo/implantación/información trasparente
Aceptación de los demás.			
Mejorar relaciones relacionas interpersonales.			
Mejorar manejo con el grupo.			
Talleres vinculados con la	2	Contexto	Motivación al logro/experticia

carrera		académico	
Ética profesional			
Taller sobre amistad	1	Sentimiento	Autoestima/auto valor
Salidas y viajes grupales	1	Ocio y recreación	Cohesión/orientación a lo socio-afectivo
Confrontaciones sanas y respetuosas.			
Donde se puedan decir las cosas sin llegar a discusión	2	Confrontación	Asertividad/asertividad empática

Partiendo de la información presentada de forma específica por cada pregunta del cuestionario, se realizó la focalización de la variable como a continuación se señala:

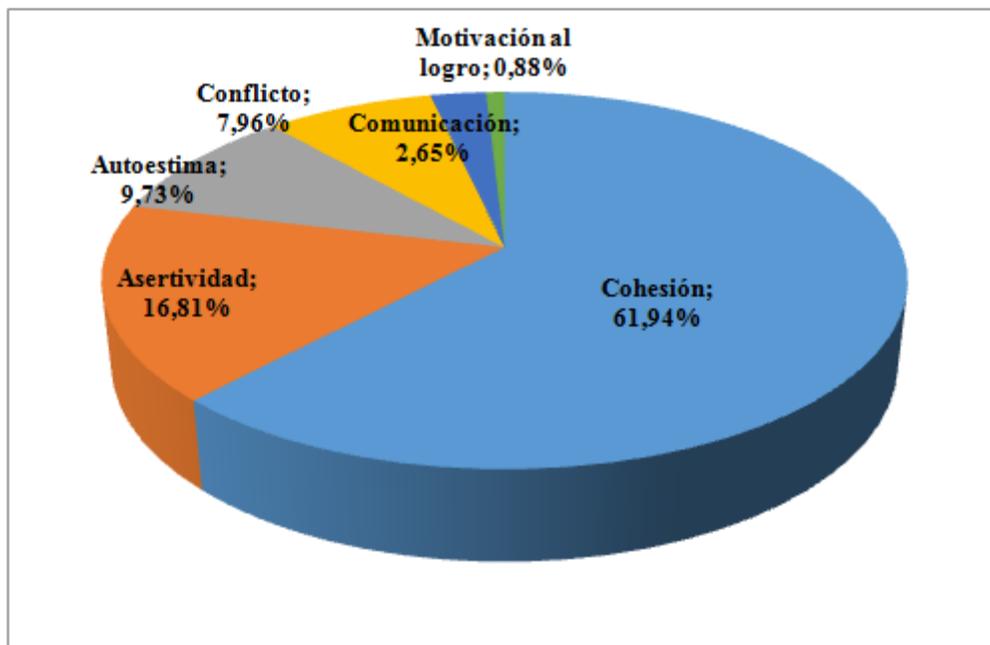
Tabla 12. Focalización de la variable que resultó de las categorías

Variable	Indicador	F	%
Cohesión	Están divididos (7) Hay desunión (1) Se toman decisiones de forma inconsulta (1) Dificultades en las relaciones interpersonales (4) Hay individualismo (1) No se distribuye la información entre los grupos (1) Hay divisiones (1) Indiferentes (2) Individualismo (1) Dificultades para establecer acuerdos (2) Poca disposición para reunirse (2) Desconfianza al momento de delegar (1) Irresponsabilidad (1) Hay divisiones (1) Dificultades para delegar (1) Malas actitudes (1) Dificultades para ponerse de acuerdo (2) Impuntualidad (1) Hay irresponsabilidad (4) Competencia e individualismo (6) Dificultades en la transmisión de la información (2) Dificultades para tomar decisiones y establecer acuerdos (4) Desorganización (1) Rechazo a hacer actividades en clase (1) Hay subgrupos (1) Son selectivos en el trato (3) Pocos espacios de interacción fuera del espacio académico (1) Algunos tienen disposición de ayudar (1) Ocasionalmente colaboradoras (1) Hay divisiones en el grupo (2) Individualismo (1) Intereses propios (1) Competencia (1) Pocos	70	61,94

	espacios de interacción (1) Hay diferencias (1) No es el mejor grupo (2) Individualismo (1) Dificultades para establecer acuerdos (2) El grupo está dividido (2) Desinterés en favorecer las relaciones en el grupo (2)		
Asertividad	Forma en que se dicen las cosas (4) Forma en que se dicen las cosas (2) Discuten por diferencias (1) Forma en que se dicen las cosas (1) Reacciones ante las opiniones del otro (1) se irrespetan (1) Intolerancia (1) Aceleradas (1) Hacen comentarios (2) Malas actitudes (2) Hay hipocresía (2) Intolerancia (1)	19	16,81
Autoestima	Perfeccionista (1) Introversa (1) Poca confianza en sí misma (1) Introversa y distante (2) Intransigentes y demandantes (2) Mal humor y negatividad (3) Tienen fallas (1)	11	9,73
Conflicto	Diversidad de opiniones generan conflictos (3) Conflictos (1) Hay desacuerdos (1) Hay situaciones problemáticas (1) Hay diferencias (1) Hay diferencias que ocasionan conflictos (2)	9	7,96
Comunicación	Dificultades en la escucha (1) Dificultades en la comunicación (1) Dificultades en la escucha (1)	3	2.65
Motivación al Logro	Flojera (1)	1	0,88
	Total	113	100%

Como se observa en la Tabla 12 la variable que obtuvo mayor puntaje fue Cohesión, por lo que resultó la variable a intervenir, conclusión a la cual se arribó desde la revisión de las categorías construidas y desde los diversos enfoques teóricos de Dinámica de Grupos, tal cual como se observa en el siguiente gráfico.

Figura 1. Focalización de la variable



Análisis de la información recabada para el diagnóstico

Inicialmente la variable con menor incidencia de respuestas fue Motivación al Logro, definida por Romero (1994) como “la red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para el beneficio personal y colectivo” (p.36). Ésta contó con 1 aparición dentro de las respuestas, lo que equivale a un 0,88%, cuyo indicadores asociado fue “*Flojera*”.

Siguiendo un orden creciente, se encontraron Comunicación y Conflicto, estas obtuvieron frecuencias de 3 y 9 con porcentajes totales de 2,65% y 7,96% respectivamente. Con respecto a la primera, Comunicación, se entiende bajo la perspectiva de Hurtado (2006) como un “proceso por medio del cual la persona

(comunicador) se manifiesta o expresa a través de mensajes representados en símbolos, signos y señales, ya sean verbales o no verbales, intencionales o no y que de una u otra manera afecta a quien lo recibe ya sea en el ámbito físico, cognitivo, afectivo o axiológico” (p. 148). Los indicadores fueron: “*Dificultades en la escucha*”, “*Dificultades en la comunicación*” y “*Dificultades en la escucha*”.

Por conflicto Robbins (2004) asevera que el “proceso de conflicto comienza cuando una parte percibe que otra ha afectado negativamente algo que le interesa a la primera, o que está a punto de afectarlo” (p.396). Se asoció a dicho concepto teórico los siguientes indicadores: “*Diversidad de opiniones generan conflictos*”, “*Conflictos*”, “*Hay desacuerdos*” y “*Hay situaciones problemáticas*”.

Otra de las variables variable encontradas dentro del análisis fue la Autoestima, obtuvo 11 menciones que representan un 9,73%, ésta hace referencia a la confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida y la confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos (Branden, 2005. p.111)”. Los indicadores que sustentan el hallazgo fueron: “*Perfeccionista*”, “*Introvertida*”, “*Poca confianza en sí misma*”, “*Introvertida y distante*” y “*Intransigentes y demandantes*”.

Seguidamente, se encontró la Asertividad según Castanyer (1996) es “la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás” (p.22) con 19 apariciones que representan el 16,81% de las respuestas.

Evidencia de ello son los siguientes indicadores: “*Se irrespetan*”, “*Intolerancia*”, “*Aceleradas*”, “*Hacen comentarios*” y “*Malas actitudes*”.

La variable que obtuvo mayor puntaje fue Cohesión con una frecuencia total de 70 apariciones; lo que equivale a un 61,94%. Se entiende por éste, el grado de afinidad que tienen los miembros entre ellos y con respecto al objetivo del grupo. En los grupos cohesionados, los miembros son afines y se respetan de una manera genuina, laboran en un ambiente de cooperación para lograr las metas del grupo (Verderber, 2007, p.214). Los indicadores presentes fueron: “*Competencia e individualismo*”, “*Están divididos*”, “*Dificultad en las relaciones interpersonales*”, “*Hay divisiones en el grupo*”, entre otros.

Formulación del problema de investigación

En función a los resultados expuestos se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál será el efecto de un programa de intervención para mejorar la cohesión fundamentado en la teoría de Verderber y Verderber (2007)?.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar los efectos de un programa intervención para mejorar la cohesión en un grupo de estudiantes del 4to año de la carrera de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton” bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2007).

Objetivos Específicos:

- Diseñar un programa para mejorar la cohesión bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2007), en un grupo de estudiantes del 4to año de la carrera de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton”.
- Aplicar un programa de intervención para mejorar la cohesión bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2007), en un grupo de estudiantes del 4to año de la carrera de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton”.
- Evaluar los efectos del programa de intervención para mejorar la cohesión bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2007), en un grupo de estudiantes del 4to año de la carrera de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton”.

Justificación

La presente propuesta de intervención representa un aporte que persigue subsanar la debilidad detectada para desarrollar mayores niveles de cohesión en este grupo de jóvenes, estudiantes de Cuarto año de la Lic. En Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton”.

Al intervenir la necesidad detectada en el grupo, es probable que, en principio mejore la calidad de las interacciones de cada una de las participantes del grupo. También, se fomentará el crecimiento personal de cada una de estas jóvenes gracias a la experiencia de la dinámica grupal, y, por último, supondrá una mejora significativa

del clima grupal que las acompañará a lo largo de su proceso de formación académica.

Es de vital importancia señalar que, Shaw (1983) destaca una relación directamente proporcional existente entre la variable cohesión y la productividad de los grupos. Por lo cual, la intervención en cohesión en este grupo de jóvenes se traducirá en un incremento sustantivo de la productividad y desempeño tanto individual como grupal en el contexto académico.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

Antecedentes

La cohesión es una de las principales características que en teoría debe tener cada grupo de trabajo, esta ha sido considerada como una variable fundamental en el proceso grupal. En investigaciones realizadas que se relacionan con esta variable, algunos autores han llegado a una serie de conclusiones que hacen ver su importancia para el buen desenvolvimiento del mismo.

De acuerdo a la revisión realizada sobre investigaciones concernientes al tema de cohesión en grupos, se pudo encontrar que la autora Márquez (2009) investigó los efectos de un programa de intervención sobre la cohesión en un grupo de 11 alumnos de la Universidad de Yacambú, aplicando un diseño de investigación cuasi experimental pretest – postest. Tomo como dimensión la interacción y cooperación en sub dimensiones escucha activa y productividad grupal. Los indicadores de la variable fueron registrados durante las 16 horas del taller de la intervención, observándose aumento en cuatro de los cinco indicadores de cambio que utilizo en sus dimensiones con relación a su estado previo a la intervención, reflejando efectividad en el programa aplicado.

Rodríguez (2009) realizo un trabajo investigativo de campo de carácter descriptivo, con una muestra de 03 directivos, 26 docentes y 125 padres y representantes a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados reflejan que los sujetos objeto de estudio poseen una cultura organizacional con escasa correspondencia a las exigencias educativas del siglo XXI, dificultando la integración

escuela-comunidad, la cual se ve afectada por la falta de valores, creencias, comportamiento adecuado y participación, tanto de directivos como docentes y representantes, concluyendo que el éxito o fracaso de la integración escuela-comunidad, depende en gran parte de la cultura organizacional que impere en la escuela.

López y Frutos (2011) desarrollaron un estudio observacional acerca de la incidencia de la cohesión en educación física. Un planteamiento basado en valores de colaboración de las actividades físicas curriculares puede favorecerla y desarrollarla. Estudiamos, bajo la metodología observacional, el resultado interactivo grupal que pueden tener diferentes situaciones motrices, favorecedoras o no de cohesión grupal, aplicadas en diferentes edades. Se utilizó un instrumento de observación SOGRUP 1 diseñado ad hoc para el registro sistemático de las conductas interactivas de los alumnos en clase. Se encontró como resultado que en las situaciones de mayor libertad las conductas interactivas son mayores en las edades más tempranas.

Otra investigación llevada a cabo en esta área, fue realizada por las autoras Flores y Pinto (2013). Esta tuvo como objetivo determinar los efectos de un programa de intervención para mejorar la cohesión, fue diseñado bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2005) cuyas dimensiones fueron la sensación de libertad para intercambiar opiniones y respaldo de los miembros entre sí. Fue una investigación de campo, bajo un diseño cuasi experimental. Los resultados arrojaron un incremento en los indicadores de cambio de la variable cohesión y sus dimensiones.

Por último, Hernández y Maldonado (2014), realizaron una investigación que tuvo como finalidad el diseño, la aplicación y la evaluación de un programa de

intervención basado en el enfoque de Marvin Shaw (1983), para mejorar la cohesión grupal en un grupo de estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela. Las dimensiones que se trabajaron en esta investigación fueron la interacción y la cooperación. El principal objetivo fue determinar la efectividad que el programa tiene en el mejoramiento de la cohesión grupal de los estudiantes que conforman el grupo de estudio. El alcance metodológico fue de carácter evaluativo, de tipo experimento de campo con un diseño cuasi experimental de pretest y postest. Los indicadores de la variable fueron registrados durante 16 horas del taller, observándose aumento en cinco de los indicadores de cambio con relación a su estado previo a la intervención, reflejándose la efectividad del programa aplicado.

Marco Teórico Referencial

Dinámica de Grupos

La dinámica de grupos comenzó su desarrollo en Estados Unidos en la década de los años 30 en desarrollo de la segunda guerra mundial, de manos específicas de las Fuerzas Armadas, en un intento de explicar cómo funcionan los grupos, las reglas que los rigen y sus interrelaciones.

Uno de los campos de la ciencia que adoptó activamente el estudio de este tópico fue la Psicología. De la mano de teóricos como S. Freud, Carl Jung y Carl Rogers, por nombrar sólo algunos, se comenzó a explicar el comportamiento grupal y a fundamentar un compendio teórico de lo que se conocería como teoría de Dinámica de Grupos. El primero en acuñar el término fue Kurt Lewin en el año 1939, a quien podemos identificar como uno de los pioneros de la rama. El Psicólogo Norteamericano desarrollador de teorías sobre la percepción y el campo dentro de la

conocida Psicología Gestáltica, lo orientó hacia una perspectiva interaccionista haciendo referencia al estudio de los procesos internos del grupo (Gil y cols., 2004). Se formó, por tanto, un campo de estudio con vinculación directa a las ciencias sociales, que partió de mediciones empíricas desligadas del enfoque cuantitativo positivo ortodoxo; dicho estudio conllevó a la idea de aplicabilidad de sus estudios para todos los contextos grupales.

Varios han sido los autores que se han dado a la tarea de definir la dinámica de grupos; Cartwright y Zander (1977) orientado hacia una perspectiva sociológica, definen a ésta como una filosofía sociopolítica cuyos principios básicos son el liderazgo democrático junto un alto nivel de participación por parte de los miembros en la toma de decisiones y el elemento de la cooperación para lograr ventajas sociales.

A su vez, Valleverde (1978, c.p. Castillo, 1995) indica que “es aquella que se ocupa del estudio de la conducta de los grupos como un todo y de las variaciones de la conducta individual de sus miembros”. A lo cual, especifica que está íntimamente vinculado a las relaciones entre los grupos, la formulación de leyes o principios y la derivación de técnicas que aumenten la eficacia de los grupos.

Hurtado (2006) ilustra que la Dinámica de Grupos puede considerarse como la disciplina psicológica y social preocupada por el devenir de las personas y sus manifestaciones organizacionales. Profundiza aún más, al proponer que ésta debería llamarse dinamia social por ser una disciplina que se interesa en el estudio u la comprensión del ser humano en su condición racional y social. Concluye con que la dinámica de grupos no es un fin en sí mismo, sino un instrumento o mecanismo de

acción sociológica orientada hacia la consecución de fines y propósitos de diversa índole, que generalmente se orientan al perfeccionamiento personal y social.

Grupos

Ciertamente, las definiciones suponen una gran aplicabilidad de la teorización de la dinámica de grupos a múltiples contextos de la vida. Por lo cual, la caracterización de qué es un grupo fue necesaria. El llamado padre de la dinámica de grupo, indica que grupo es un todo dinámico basado más bien en la interdependencia que en una similitud (Lewin, s.f., c.p., Cartwright y Zander, 1975).

Autores como Sherif (1966, p. 12 c.p., Gil y cols., 2004) aseveran que éste “es una unidad social compuesta por un número de individuos quienes, en un momento dado, presentan roles y estatus interrelacionados de una manera estable en un cierto grado. Y a su vez, poseen un conjunto de valores y normas que regulan las actitudes y el comportamiento de los miembros”. Se sustenta el autor para su definición de perspectivas que parten de una visión interaccionista de sus miembros y basada en la identidad o aspectos perceptivo-cognitivos. Aunque definiciones posteriores, como en el caso de Hare (1994 c.p. Gil, 2004) complementan la definición para hacerla más discriminante de lo que puede llegar a ser un simple agregado de individuos; para tal motivo formula que:

a) Los miembros del grupo poseen un conjunto de valores compartidos que contribuye al mantenimiento de una pauta general.

b) Los individuos que lo componen adquieren o desarrollan una serie de recursos y habilidades destinados a la realización de actividades.

c) Comparten un conjunto de normas que definen roles requeridos para llevar a cabo sus objetivos; y a la vez, cuentan con un nivel moral suficiente para alcanzar un cierto grado de cohesión.

d) Poseen una meta definida o un conjunto de éstas que desean lograr y cuentan con liderazgo necesario para coordinar sus recursos y sus roles.

Fases del proceso grupal

Son múltiples los modelos teóricos que explican el proceso que atraviesan los grupos con el desarrollo del tiempo. Gene Stanford (1981) profesor e investigador en el área docente propone un modelo de siete etapas; las cuales van referidas a cambios progresivos en el modo funcional del grupo. Cada una de estas etapas está caracterizada por aquellos patrones del funcionamiento grupal representativos por lapsos de tiempos. La primera etapa del desarrollo grupal propuesta por Stanford la denominó Principio (1), en ella se evidencia una necesidad marcada por la orientación, el saber por parte de los miembros en dónde se está y cómo irá a ser esta clase; se buscan pistas referentes al buen comportamiento y a las reacciones de los demás para con ellos. El patrón de interacción se basa en el azar o en referencia al líder, se dan formación de subgrupos o parejas. Las primeras reacciones e interacciones personales serán restringidas y discretas, pero sí el nivel de confianza las interacciones se abrirán.

Continúa la etapa de Formulación de normas (2) que consiste en que la gente busca dirección y seguirán a quien parezca tener la respuesta. En esta segunda etapa el cuestionamiento que subyace es qué tan lejos puedo ir y de cómo se va hacer. Sus interacciones son erráticas, tentativas y centradas en el líder. Seguidamente, hace

aparición un proceso de contra dependencia dentro de los miembros del grupo; a diferencia de las etapas anteriores, donde la dependencia al líder se hacía presente. En esta aparece el Conflicto (3) evidenciado por alto nivel de ansiedad en los miembros, suelen ser comportamientos hostiles y confrontativos para con el profesor o los entre los líderes emergentes. Indica Stanford (1981) por paradójico que sea, es esta etapa conflictiva la que prepara el camino para lograr lazos más profundos y relaciones de trabajo constructivas.

La etapa de Transición (4) que precede sustituye los intensos conflictos anteriores por diferencias de opinión con la aceptación de tales por los demás. Comienzan a desaparecer los estereotipos que los estudiantes tenían unos de otros como resultado del nuevo conocimiento adquirido sobre cada uno. Acá la comunicación pasa a ser más abierta y constructiva en comparación a cualquiera de las anteriores.

Es ahora, en la etapa de Producción (5) el momento donde pasan a ser por definición un grupo. Se incrementan los niveles de confianza, liderato compartido, la comunicación efectiva y una disminución de las relaciones de poder. Si con anterioridad se establecieron de buena manera las actividades y las formas de actuar, el profesor pasa a ser un consejero de la clase sin que eso sea un desmerito de su autoridad ni una abdicación. A continuación, hace presencia una etapa denominada Afecto (6), en esta cambia radicalmente el eje de comportamiento, antes orientado a la tarea, ahora pasa a ser orientado por las relaciones interpersonales y la intimidad afectiva. Es común que, en los grupos académicos, los alumnos en esta etapa dejen a un lado su interés por sus calificaciones individuales y propongan puntuaciones comunitarias a fin de que ninguno de ellos sea reprobado. Por último, termina este

proceso de desarrollo por una Actualización (7); se evidencia que el consenso se vuelve el modo de aceptado para llegar a decisiones pes e a los desacuerdos que puedan llegar a existir, se convertirán en algo constructivo. Los individuos y el grupo trabajan todos juntos en un proceso de transformarse y ser, las necesidades individuales y grupales logran satisfacer y pasan a escena otras de orden más alto (Stanford, 1981).

Cohesión

Autores se han referido a la cohesión como el “cemento” que une las partes del grupo con lo cual guarda una relación íntima con la estructura. Lewin (1952), Gil y Cols. (2004) ya ubicaba a la cohesión con cualidades grupales como el sentido de “nosotros”, la proximidad, la solidaridad, la unidad, entre otros. Otros autores plantean que la cohesión pasa a ser el campo total de fuerzas que actúan para que los miembros permanezcan en el grupo. Dicha herencia conceptual basada en un interaccionismo inspirado en la física fue objeto de críticas. Posteriores desarrollos del concepto otorgan importancia a este fenómeno a la influencia social, la productividad y la satisfacción.

Shaw (1979) define la cohesión grupal como el grado en el que los miembros de un grupo se sienten atraídos mutuamente contando con un nivel de satisfacción por la pertenencia éste. Según este mismo autor cohesión comprende tres componentes; Afectivo, Conductual y Valorativo. El primero hace alusión al grado de interacción de los miembros tanto en frecuencia como profundidad. Éste contiene el conjunto de sentimientos y afectos que los miembros manifiestan entre sí.

Al observarse niveles más altos de este componente mayor sea la cooperación, el cumplimiento de normas lo que se traducirá en menos competencia, mayor productividad y proliferación de liderazgos compartidos. El componente conductual es aquel conjunto de actividades que los miembros comparten, las cuales van dirigidos a la satisfacción de necesidades comunes de los miembros. Por último, el componente valorativo indica los valores, aspectos éticos, metas y objetivos que los miembros del grupo comparten como comunes y propios del grupo. Esto produce una orientación a la acción y estimula al grupo a que crezca y se comporte como un todo.

Verderber y Verderber (2007) definen la cohesión como “el grado de afinidad que tienen los miembros entre ellos y con respecto al objetivo del grupo. En los grupos cohesionados los miembros son afines y se respetan de una manera genuina, laboran en un ambiente de cooperación para lograr las metas del grupo” (p.214). Precisan que existen cuatro componentes esenciales:

1. El atractivo del propósito del grupo: hace alusión a la capacidad que tiene para atraer a los miembros los fines para los cuales existe el grupo. Estos objetivos pasan a ser una fuerza motivadora que sustenta los sentimientos positivos entre los participantes acerca de pertenecer al grupo.
2. Membrecía Voluntaria: El pertenecer a un grupo donde los participantes se sienten cómodos funge como efecto motivador para mantener la membrecía al grupo y resta la posibilidad a deserciones.
3. La sensación de libertad: Se asocia a la capacidad de expresarse ante el otro dentro del contexto grupal cuando no se está de acuerdo con las ideas y posturas de acción. Los miembros del grupo deberán sentirse libres para

hablar acerca de sus metas, poco tiempo después de haberse formado como tal. Durante la discusión los individuos deben ser estimulados para expresar sus ideas acerca de los objetivos del grupo y para escuchar las ideas de los demás. A través de este proceso de discusión el grupo puede aclarar sus metas y fundamentar el compromiso de la agrupación.

4. Celebración de logros: Los grupos se motivan para establecer objetivos alternos que puedan ser alcanzados fácilmente. Las agrupaciones que se sienten bien promueven un sentido de unidad.

Estudios como los del propio Shaw (1980) indican que al ser mayor la cohesión del grupo mayor es su productividad, lo cual, puede deberse a que los grupos cohesionados gastan menos energía resolviendo conflictos interpersonales y ese remanente de energía es utilizado hacia los procesos que son garantes del logro de los objetivos.

Shaw (1980) producto de una revisión exhaustiva sobre el desempeño del individuo en los grupos, logró identificar hipótesis plausibles que dan cuenta de la importancia de los grupos como entes productivos. Investigaciones constatan la influencia de la presencia de otros en el rendimiento de un individuo (Travis (1925); Triplett (1987), Shaw (1980)). Además, encontró que múltiples investigaciones han encontrado que los grupos suelen producir más y mejores soluciones de los problemas que los individuos que trabajan aisladamente (Shaw, 1932; Watson, 1928; Husband, 1940; Taylor y Faust, 1952 c.p. Shaw, 1980)

Shaw y Shaw (1962, c.p. De Bourg y Del Nogal, 2015) señalan que los miembros del grupo que se sienten atraídos por el grupo suelen trabajar arduamente para

alcanzar los objetivos propuestos; traduciéndose esto, en mayores niveles de productividad. Existen investigaciones en grupos escolares que demuestran que los grupos con alta cohesión pueden alcanzar objetivos con más eficacia que los grupos sin cohesión.

Enfoque Gestalt

La psicología de la Gestalt surge de las teorías de la percepción, tanto visuales como auditivas que, para el momento histórico que se vivía, donde las emociones y todos los contenidos intrapsíquicos eran de mayor interés; no se tornaban de mayor trascendencia dentro del estudio del comportamiento humano. Surge de los estudios experimentales de los psicólogos alemanes experimentales: Koffka, Kohler y Wertheimer (Martín, 2006).

La teoría de la Gestalt se fundamenta en acontecimientos que ocurren dentro de un campo fundamentalmente visual. Todos estos principios fisiológicos para el momento de su creación, sólo respondían a una explicación de cómo organizamos el mundo y cómo lo percibimos. Es hasta la aparición del médico psiquiatra y psicoanalista alemán Frederick Perls en la década de los años 50, cuando pasan estos principios gestálticos a poseer un talante terapéutico. Su aporte se fundamentó en que la psicología de la Gestalt ve la necesidad de observar la percepción y la experiencia inmediata, para no distorsionar la realidad del fenómeno observado.

La Psicoterapia gestáltica se caracteriza por su forma de actuar bajo las siguientes premisas. La primera de ellas y fundamental, corresponde con la capacidad homeostática de nuestro organismo. Esta corriente psicoterapéutica defiende la idea de que nuestras vidas y todo nuestro comportamiento son dirigidos por un mecanismo

auto regulador que mantiene el equilibrio en busca de nuestra salud, en medio de condiciones variantes y que cambia conjuntamente con la persona.

La segunda premisa básica según Martin (2006) es que no son las partes que forman la teoría lo principal, sino que por el contrario, es el modo cómo son organizados y usados lo que le da singularidad a esta teoría. Afirman Perls, Hefferline y Goodman (1951, p.xi, c.p. Lather, 2007) “El todo determina las partes. No es simplemente la suma total”.

La psicoterapia pasa a ser una vivencia del presente; del reconocer lo que en el momento actual en cual se vive a lo que fue una excavación de sucesos pasados en términos de represiones, conflictos y escenas primarias. La persona aprende por sí mismo a integrar sus pensamientos, sentimientos y acciones; comienza a aprehender el proceso mismo del *darse cuenta* (Perls, 1976). Castanedo (2008) destaca que el primero de los darse cuenta va dirigido a contactar con las resistencias, bloqueos, conflictos y temores de la personalidad.

Dentro de la intervención con enfoque Gestáltico son varias las pautas que debe hacer el facilitador dirigidas a que los participantes se conduzcan hacia ese hilo de consciencia deseado. Enmarcada dentro del lenguaje se encuentran dos facetas que nos alejan de ese fin; el lenguaje impersonal y la relación desigual. En el primero, se rescata la importancia de reconocer de quién parte nuestras ideas y pensamientos, reconociendo nuestra autoría y modificando nuestra verbalización en base a una afirmación personal. Se busca cambiar aquellas palabras como “uno” y “Todos” por “Yo” concientizándonos de que esa forma de concebir el mundo es nuestra.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

El presente trabajo corresponde a una investigación de campo, específicamente un Experimento de Campo según lo describe Kerlinger y Lee (2002) ya que se realiza en una situación real, donde una variable es manipulada por el investigador en condiciones lo más controladas posibles y con un nivel de profundidad que busca evaluar un programa de intervención. Se realizó en un contexto académico. A su vez, se considera una investigación de corte evaluativa debido a que sus objetivos son valorar la efectividad, impacto y resultado de un programa sobre una población en un contexto específico (Hurtado, 2000).

Diseño de Evaluación

Se utilizó el cuasi experimental con pre y post test, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como “Aquel que manipula deliberadamente una variable independiente, con la particularidad de que los grupos que no son designados al azar” (p.234). El grupo a intervenir ya está formado, constituye un grupo intacto, la variable ya ha sido determinada. Esto permite realizar una medición antes y después de la intervención con el programa.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A fin de determinar las modificaciones que podría sufrir la variable dependiente, se llevó a cabo la observación de los participantes durante el taller por parte de un grupo de observadores, entrenados para tal acción, quienes utilizaron guías de observación diseñadas específicamente para registrar las conductas definidas en los

indicadores de cambio de las dimensiones de la variable a intervenir. Así mismo, se contó con una grabación en video que permitió respaldar los resultados de dicha evaluación.

Tipo de Análisis

La información que se generó a partir de la intervención del grupo, se procesó a través de un análisis tanto cualitativo como cuantitativo. Este tipo de análisis cuali-cuantitativo busca ahondar en el resultado de la experiencia de la intervención, aportando la mayor cantidad de elementos a la investigación con el objetivo de darle un sentido de entendimiento profundo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Por tanto, para el análisis cuantitativo se tomó en consideración el estadístico de la frecuencia y su cálculo porcentual. Se registró el número de ocasiones donde se evidenciaron la los indicadores de la variable dependiente. El análisis cualitativo permitió explicar los hechos y fenómenos que surgieron durante la intervención, a través de la interpretación y comprensión de los mismos, tomando en cuenta las expresiones verbales emitidas por los participantes que denotaron cambios en sus comportamientos, desarrollando así un análisis descriptivo e interpretando dichos cambios con base en la fundamentación teórica reseñada en el marco referencial.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Variable dependiente

Verderber y Verderber (2007) definen la cohesión como “el grado de afinidad que tienen los miembros entre ellos y con respecto al objetivo del grupo. En los grupos cohesionados los miembros son afines y se respetan de una manera genuina, laboran en un ambiente de cooperación para lograr las metas del grupo” (p.214).

Los autores mencionan que la cohesión está compuesto por cuatro dimensiones: atractivo del propósito del grupo, membrecía voluntaria, sensación de libertad al expresar las opiniones y celebración de logros. Para efectos del presente estudio se trabajará con las dos últimas dimensiones.

En cuanto a la dimensión sensación de libertad bajo la perspectiva Verderber y Verderber (2007, p.215) hace alusión a “sentirse tranquilo al no estar de acuerdo con las ideas y posturas de los otros es un aspecto importante de la cohesión del grupo. Los miembros del grupo deberán sentirse libres para hablar acerca de sus metas, poco tiempo después de haberse formado como tal. Durante la discusión los individuos deben ser estimulados para expresar sus ideas acerca de los objetivos del grupo y para escuchar las ideas de los demás”.

La subdimensión seleccionada fue Asertividad, la cual, según Castanyer (1996) “Es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás”. (Castanyer, 1996, p.26). Los indicadores asociados a esta subdimensión son:

Componentes no verbales:

- Establece contacto visual con su interlocutor: fija la mirada hacia las otras personas tanto cuando habla como cuando escucha.
- Disposición corporal y postural: Se refiere a la postura que el cuerpo asume en su totalidad cuando se habla o escucha a otras personas; en términos de flexo-extensión muscular.

Componentes verbales:

- Manifestación de reforzadores positivos: Expresa sentimientos tanto positivos como negativos a través de verbalizaciones tales como: “Te ves bien hoy”, “Me gusta la forma en qué trabajas”, “Me gusta tu desenvolvimiento durante este taller”, “Siento que eres una persona con bastante potencial”.
- Manifestación de sentimientos y aspectos positivas: Expresa sentimientos positivos como respuesta a la conducta del interlocutor, con verbalizaciones tales como: “Me sentí muy a gusto trabajando con...”, “Me gusta estar con...”, “Me sentí apoyado por ti”.
- Reciprocidad positiva: Cuando se manifiesta de forma verbal deseos de corresponder a los demás en otras actividades. Se manifiesta a través expresiones verbales tales como: “Cuenta conmigo para lo que necesites”, “Si me necesitas, avísame”, “Estoy dispuesto cuando me necesites” y “En mi encontraras siempre ayuda”.

- Petición de cambio de conducta: Manifiesta verbalmente alternativas distintas ante las situaciones que se realizaron. Como por ejemplo: “Considero que tu trabajo vale pero pudiste haberlo hecho de esta forma”

La segunda dimensión de la variable a intervenir es la “celebración de logros”, por la cual se entiende a la capacidad que subyace a los grupos motivados para establecer objetivos alternos que puedan ser alcanzados fácilmente. Las agrupaciones que se sienten bien promueven un sentido de unidad (Verderber y Verderber, 2007).

Su subdimensión asociada es “Cooperación”, y esta se refiere a una situación donde “los objetivos del grupo son homogéneos (es decir, los miembros atribuyen al grupo el mismo objetivo)” (Shaw, 1983, p. 367). Los indicadores asociados a esta subdimensión son:

- Expresiones de ayuda entre los compañeros: Expresiones verbales que denotan una intencionalidad de ayudar a uno o varios compañeros en sus funciones, se evidencia a través de verbalizaciones tales como: “Dale así, yo te ayudaré ahora” “¿En qué puedo colaborarte?” “Apóyate en mí” “Puedo hacértelo más fácil” “Ven, que así lo lograremos”.
- Conductas cooperativas: Manifestación corporal de conductas de colaboración en la realización de tareas y objetivos grupales. Se le asocian algunas conductas tales como: “Aproximarse a alguno de los compañeros para con ello lograr algún objetivo” “Cargar total o parcialmente la corporeidad de alguno de los compañeros” “Guiar el cuerpo de alguno de los compañeros

hacia algún objeto o espacio para lograr algún objetivo” “Acercar algún objeto que necesite alguno de los compañeros para lograr algún objetivo”

- Asignación de actividades: Expresiones verbales que denotan la intencionalidad de organizar o distribuir las distintas acciones de una tarea grupal. Se le asocian verbalizaciones tales como: “Yo hago esto y ustedes esto” “Nosotros nos encargamos del comienzo y ustedes del final” “Quién sepa cómo hacerlo que siga y nosotros lo ayudamos”.

Se muestra a continuación el mapa de la variable intervenida

Tabla 13. Mapa de la variable a intervenir

Variable	Dimensión	Sub dimensión	Indicador
Cohesión “Grado de afinidad que tienen los miembros entre ellos y con respecto al objetivo del grupo”. (Verderber y Verderber, 2007, p.214).	Sensación de libertad al expresar las opiniones: “Sentirse tranquilo al no estar de acuerdo con las ideas y posturas de los otros es un aspecto importante de la cohesión del grupo. Los miembros del grupo deberán sentirse libres para hablar acerca de sus metas, poco tiempo después de haberse formado como tal”. (Verderber y Verderber, 2007, p.215).	Asertividad: “Es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás”. (Castanyer, 1996, p.26)	Componentes no verbales: Establece contacto visual con su interlocutor: fija la mirada hacia las otras personas tanto cuando habla como cuando escucha. Disposición corporal y postural: Se refiere a la postura que el cuerpo asume en su totalidad cuando se habla o escucha a otras personas; en términos de flexo-extensión muscular. Componentes verbales: Manifestación de reforzadores positivos: Expresa sentimientos tanto positivos como negativos a través de verbalizaciones tales como: “Te ves bien hoy”, “Me gusta la forma en que trabajas”, “Me gusta tu desenvolvimiento durante este taller”, “Siento que eres una persona con bastante potencial”. Manifestación de sentimientos y aspectos positivas: Expresa sentimientos positivos como respuesta a la conducta del interlocutor, con verbalizaciones tales como: “Me sentí muy a gusto trabajando con...”, “Me gusta estar con...”, “Me sentí apoyado por ti”. Reciprocidad positiva: Cuando se manifiesta de forma verbal deseos de corresponder a los demás en otras actividades. Se manifiesta a través expresiones verbales tales como: “Cuenta conmigo para lo que necesites”, “Si me necesitas, avísame”, “Estoy dispuesto cuando me necesites” y “En mi encontraras siempre ayuda”. Petición de cambio de conducta: Manifiesta verbalmente alternativas distintas ante las situaciones que se realizaron. Como por ejemplo: “Considero que tu trabajo vale pero pudiste haberlo hecho de esta forma”
	Celebración de logros: “Los grupos deben ser motivados para establecer objetivos alternos que puedan ser alcanzados fácilmente. Las agrupaciones que se sienten bien promueven un sentido de unidad” (Verderber y Verderber, 2007, p.215).	Cooperación: Se refiere a una situación donde “los objetivos del grupo son homogéneos (es decir, los miembros atribuyen al grupo el mismo objetivo)” (Shaw, 1983, p. 367).	Expresiones de ayuda entre los compañeros: Expresiones verbales que denotan una intencionalidad de ayudar a uno o varios compañeros en sus funciones, se evidencia a través de verbalizaciones tales como: “Dale así, yo te ayudaré ahora” “¿En qué puedo colaborarte?” “Apóyate en mí” “Puedo hacértelo más fácil” “Ven, que así lo lograremos”. Conductas cooperativas: Manifestación corporal de conductas de colaboración en la realización de tareas y objetivos grupales. Se le asocian algunas conductas tales como: “Aproximarse a alguno de los compañeros para con ello lograr algún objetivo” “Cargar total o parcialmente la corporeidad de alguno de los compañeros” “Guiar el cuerpo de alguno de los compañeros hacia algún objeto o espacio para lograr algún objetivo” “Acercar algún objeto que necesite alguno de los compañeros para lograr algún objetivo” Asignación de actividades: Expresiones verbales que denotan la intencionalidad de organizar o distribuir las distintas acciones de una tarea grupal. Se le asocian verbalizaciones tales como: “Yo hago esto y ustedes esto” “Nosotros nos encargamos del comienzo y ustedes del final” “Quién sepa cómo hacerlo que siga y nosotros lo ayudamos”

Variable Independiente

La variable Independiente según Arias (2006, p. 56) se refiere a las causas que generan y explican los cambios en la variable dependiente. La variable independiente para esta investigación es una intervención para mejorar la cohesión en un grupo de estudiantes del 4to año de la carrera de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton” bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2007).

Descripción

La intervención tuvo de una duración de dieciséis (16) horas, dispuestas en cuatro sesiones de cuatro (4) horas cada una, en el transcurso de un mes. Se llevó a cabo en un aula de clase del propio colegio ubicado en la Av. Principal del Cementerio de Caracas.

Propósito

Brindar a los participantes herramientas teórico- prácticas y vivenciales sobre la sensación de libertad y la celebración de logros, bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2007) orientadas a mejorar la cohesión grupal, en un grupo de estudiantes de 4° año de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación May Hamilton.

Factibilidad

La intervención desde sus inicios, resultó factible, desde que las autoridades de la institución recibieron la propuesta de intervención, así como la posibilidad de realizar un Trabajo Especial de Grado aportando un grupo foco, bien sea como aporte académico vía cooperación universitaria, o bien como la búsqueda de mejora

continúa de sus estudiantes.

Las participantes estuvieron, durante la intervención, dispuestas a asistir y participar, contándose con el espacio físico adecuado, bien iluminado y ventilado. El Colegio aportó el video beam y materiales de trabajo tales como carpetas, hojas blancas, lápices y lapiceros, correspondiendo a los facilitadores aportar los refrigerios.

Justificación del programa de intervención

La intervención realizada a las participantes del 4to año de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación May Hamilton permitió mejorar la cohesión, favoreciendo su unión y mejora de las relaciones estrechas entre ellas. De no haber aplicado la intervención en cohesión, hubiese continuado en las participantes, la división, desunión, dificultades en sus relaciones interpersonales, el divisionismo, falta de distribución de la información, falta de toma de decisiones en conjunto, poca disposición para reunirse, la desconfianza al momento de delegar, irresponsabilidad, desorganización, individualismo, entre otros indicadores encontrados en el diagnóstico.

Objetivo del Programa de Intervención

Objetivo General

Que los participantes logren considerar la asertividad y la cooperación como elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros necesarios para mejorar la cohesión, de acuerdo al enfoque de Verderber y Verderber (2007).

Objetivos Específicos

- Que los participantes logren promover la asertividad según Castanyer (1996) como elemento esencial para la Cohesión grupal.
- Que los participantes logren valorar la cooperación según Shaw (1983) como elemento esencial para la Cohesión grupal.

Plan de sesión

Se presenta a continuación el plan de sesión

Tabla N° 14. Plan de Sesión N° 1: Mejorando nuestra cohesión estudiantil en el May Hamilton

Propósito: Brindar contenidos teórico-prácticos-vivenciales para fomentar la Cohesión, a través del manejo de las dimensiones Sensación de Libertad y Celebración de logros, en un grupo de estudiantes de 4° año de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación May Hamilton

Objetivo General del Programa de Intervención: Que los participantes logren identificar a la Asertividad según Olga Castanyer (1996) y la Cooperación de Marvin Shaw (1983) como elementos de la Sensación de Libertad y la Celebración de Logros para fomentar la Cohesión según la perspectiva de Rudolph Verderber y Kathleen Verderber (2007).

Objetivo General de la sesión: Que los participantes logren asociar a la asertividad según Castanyer (1996) como elemento esencial para fomentar la Cohesión grupal.

Facilitadores: Rivera, D. y Uribe, J. N° de participantes: 14 Sesión: 1 Subdimensión Asertividad			Fecha: 26/01/17 Tutora: Claudia Mir Tiempo: 4 horas		
Objetivo Específico Que los participantes logren...	Contenido	Estrategia Metodológica	Recursos	Tiempo	Evaluación Se considera logrado este objetivo cuando los participantes...
Movilizar su energía para dar inicio a la sesión de trabajo.	Bienvenida a las participantes, presentación de los facilitadores, de participantes y de los objetivos del taller.	La memoria de presentación	Humanos: participantes y facilitadores Materiales: Espacio físico, 30 tarjetas con dibujos	20 minutos aproximadamente	Se considera alcanzado este objetivo cuando los participantes movilizan su energía y lo expresen o manifiesten a través del contacto corporal, visual, escucha del habla cercanía y distancia de los participantes.
Manifestar sus expectativas y las y	Expectativas y normas	Lluvia de ideas	Humanos: Participantes y	20 minutos aproximadamente.	Se considera alcanzado este

<p>normas de convivencia dentro del taller.</p>			<p>Facilitadores Materiales: Sillas, mesas, pizarra, marcadores, borrador.</p>		<p>objetivo cuando los participantes manifiesten mediante verbalizaciones sus expectativas y normas a través de frases tales como: “quiero obtener aprendizaje...”, “mejorar las relaciones entre el equipo...”, “mejorar la integración...” “yo espero de este taller...”, “mis expectativas son...”, “deseo mejorar en...”, “quiero que todo salga muy bien...”, “vengo a...”, “estoy dispuesta a...”. “Es importante iniciar a la hora” “Hay que mantener los celulares apagados” “Respetar el derecho de palabra de los otros”</p>
<p>Mostrar la asertividad como elemento característico para la cohesión grupal.</p>	<p>Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones</p>	<p>Casa de muñecas (pre test)</p>	<p>Humanos: Participantes y Facilitadores Materiales: Espacio físico, Marcadores, cartulinas, cartón, pega, silicona,</p>	<p>60 minutos aproximadamente</p>	<p>Se considera alcanzado este objetivo cuando los participantes muestren Componentes no verbales: Establece contacto</p>

			<p>revistas, cilindros de cartón, botellas plásticas, temperas, tijeras, papel periódico, hojas blancas.</p>		<p>visual con su interlocutor: fija la mirada hacia las otras personas tanto cuando habla como cuando escucha.</p> <p>Disposición corporal y postural: Se refiere a la postura que el cuerpo asume en su totalidad cuando se habla o escucha a otras personas; en términos de flexo-extensión muscular.</p> <p>Componentes verbales:</p> <p>Manifestación de reforzadores positivos: Expresa sentimientos tanto positivos como negativos a través de verbalizaciones tales como: “Te ves bien hoy”, “Me gusta la forma en qué trabajas”, “Me gusta tu desenvolvimiento durante este taller”, “Siento que eres una persona con bastante potencial”.</p> <p>Manifestación de sentimientos y</p>
--	--	--	--	--	---

				<p>aspectos positivas: Expresa sentimientos positivos como respuesta a la conducta del interlocutor, con verbalizaciones tales como: “Me sentí muy a gusto trabajando con...”, “Me gusta estar con...”, “Me sentí apoyado por ti”.</p>
--	--	--	--	--

Reciprocidad positiva: Cuando se manifiesta de forma verbal deseos de corresponder a los demás en otras actividades. Se manifiesta a través expresiones verbales tales como: “Cuenta conmigo para lo que necesites”, “Si me necesitas, avísame”, “Estoy dispuesto cuando me necesites” y “En mi encontraras siempre ayuda”.

Petición de cambio de conducta:
Manifiesta verbalmente alternativas distintas ante las situaciones

					que se realizaron. Como por ejemplo: “Considero que tu trabajo vale, pero pudiste haberlo hecho de esta forma”.
Adquirir conocimientos y elementos del asertividad, la sensación de libertad al expresar las opiniones para la cohesión grupal.	Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.	Presentación interactiva	Humanos: Participantes Facilitadores Materiales: Espacio físico, sillas, mesas, laptop, video beam, pizarra acrílica	45 minutos aproximadamente	Se considera alcanzado este objetivo cuando los participantes adquieran los elementos y conocimientos acerca de la asertividad, sensación de libertad y cohesión a través de frases tales como: “asertividad es entonces”, “podemos expresarnos así de ahora en adelante”, “yo puedo expresar lo que quiero y veo sin necesidad de ser imperativa”. “Esto me ayuda a...”, “es importante para...” “como grupo podemos lograr”
Representar los distintos estilos de asertividad como elemento	Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.	Dramatizando la asertividad	Humanos: Participantes Facilitadores Materiales:	40 minutos aproximadamente	Se considera alcanzado este objetivo cuando los participantes

característico para la cohesión grupal.			Espacio físico, hojas escritas con las situaciones a dramatizar, fichas con los estilos de asertividad a representar		representen en la práctica lo que sería el uso de los estilos de asertividad en diferentes situaciones a través de verbalizaciones, tales como : “no me gusto para nada el estilo de asertividad que utilice” “siento que con ese estilo de asertividad llegamos a tener muchos acuerdos que serían beneficiosos para el grupo” “me sentí muy bien diciendo eso” al escucharme y escucharlas me...”, “me comprometo a escuchar... y a dar mi opinión”, “lo que dices me ayuda a”, “no me parece lo que la compañera está diciendo por..” “puedo decir lo que estoy en desacuerdo desde la asertividad”, “no necesito discutir para expresar mi opinión”, entre otras.
Estimar sus	Todos los contenidos	Mi morral	Humanos:	40 minutos	Se considera

aprendizajes afectivos y cognoscitivos durante la sesión.		universitario	Participantes Facilitadores Materiales: Espacio físico, morrall.	aproximadamente	alcanzado este objetivo cuando los participantes estimen verbalmente impresiones tales como: me di cuenta de “Me llevo” “Aprendí” “Me identifique” “De esta sesión me llevo...”,
---	--	---------------	--	-----------------	--

Tabla N° 15. Plan de Sesión N° 2: Mejorando nuestra cohesión estudiantil en el May Hamilton

Propósito: Brindar contenidos teórico-prácticos-vivenciales para fomentar la Cohesión, a través del manejo de las dimensiones Sensación de Libertad y Celebración de logros, en un grupo de estudiantes de 4° año de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación May Hamilton

Objetivo General del Programa de Intervención: Que los participantes logren identificar a la Asertividad según Olga Castanyer (1996) y la Cooperación de Marvin Shaw (1983) como elementos de la Sensación de Libertad y la Celebración de Logros para fomentar la Cohesión según la perspectiva de Rudolph Verderber y Kathleen Verderber (2007).

Objetivo General de la sesión: Que los participantes logren asociar a la asertividad según Castanyer (1996) como elemento esencial para fomentar la Cohesión grupal.

Facilitadores: Rivera, D. y Uribe, J. N° de participantes: 14 Sesión: 2 Subdimensión Asertividad			Fecha: 02/02/17 Tutora: Claudia Mir Tiempo: 4 horas		
Objetivo Específico Que los participantes logren...	Contenido	Estrategia Metodológica	Recursos	Tiempo	Evaluación Se considera logrado este objetivo cuando los participantes...
Movilizar su energía para dar inicio a la sesión de trabajo.	Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.	Navegando en el mar	Humanos: participantes y facilitadores Materiales: Espacio físico	20 minutos aproximadamente	Se considera alcanzado este objetivo cuando los participantes movilicen su energía y lo expresen o manifiesten a través del contacto corporal, visual, escucha del habla cercanía y distancia de los participantes.
Revisar los contenidos teóricos de	Cohesión, sensación de libertad al expresar	Construyendo el mapa mental	Humanos: Participantes	30 minutos aproximadamente.	Se considera alcanzado este

la sesión anterior.	las opiniones, asertividad.		Facilitadores Materiales: Sillas, mesas, pizarra, marcadores, borrador, hojas impresas, tirro, tijeras		objetivo cuando los participantes hayan revisado los contenidos teóricos acerca de cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones y asertividad y manifiesten mediante verbalizaciones como “considero que estos elementos son indispensables en todo grupo de trabajo” “Me quedo bastante claro que es asertividad y cómo influye dentro del grupo” “Pudiésemos ser un grupo más cohesionado si somos más asertivos” “No es malo expresar lo que uno siente siempre y cuando sea desde la amabilidad y el respeto” “Ojala hubiésemos sido así desde el principio” entre otros.
Comentar desde la asertividad y la sensación de libertad	Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones	Tren de las expresiones	Humanos: Participantes Facilitadores	30 minutos aproximadamente	Se considera alcanzado este objetivo cuando los

<p>al expresar sus opiniones como hubiese sido el estado ideal del grupo.</p>			<p>Materiales: Espacio físico, Marcadores, hojas blancas, tirro.</p>		<p>participantes comenten desde la asertividad y la sensación de libertad al expresar las opiniones como hubiese sido el estado ideal del grupo mediante verbalizaciones como: “me hubiese gustado que este grupo fuese...” “Pude ser diferente y no lo fui” “me alegraría si este grupo termina más unido” “me siento orgullosa de estar aquí” “observe que algunas personas nunca se sintieron parte de este grupo” “no solo es trabajar individualmente sino también de forma grupal” “Aun podemos cambiar”</p>
<p>Practicar la empatía, respeto y amabilidad desde la asertividad y la sensación de libertad al expresar las opiniones en forma grupal</p>	<p>Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.</p>	<p>Jugando con el muñeco</p>	<p>Humanos: Participantes Facilitadores Materiales: Espacio físico, sillas, muñeco de juguete</p>	<p>30 minutos aproximadamente</p>	<p>Se considera alcanzado este objetivo cuando los participantes practiquen la empatía, el respeto, la amabilidad desde la</p>

					<p>asertividad, sensación de libertad y cohesión a través de frases tales como: “me sentí muy bien al hacer eso”, “pude expresarme como quería”, “yo puedo expresar lo que siento y veo sin necesidad de ser antipática”. “Esto me ayuda a...”, “fue importante para mí lo que hice...” “como grupo podemos lograr muchas cosas más.” “no me sentí nada cómoda,”</p>
<p>Demostrar la asertividad como elemento característico para la cohesión grupal.</p>	<p>Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.</p>	<p>Hagamos un asiento para su majestad (post test)</p>	<p>Humanos: Participantes Facilitadores Materiales: Espacio físico, cartones de huevos, botellas plásticas, tirro, papel periódico, marcadores, pega, cintas, tijeras.</p>	<p>60 minutos aproximadamente</p>	<p>Se considera alcanzado este objetivo cuando los participantes muestren Componentes no verbales: Establece contacto visual con su interlocutor: fija la mirada hacia las otras personas tanto cuando habla como cuando escucha. Disposición corporal y postural: Se refiere</p>

					<p>a la postura que el cuerpo asume en su totalidad cuando se habla o escucha a otras personas; en términos de flexo-extensión muscular.</p> <p>Componentes verbales:</p> <p>Manifestación de reforzadores positivos: Expresa sentimientos tanto positivos como negativos a través de verbalizaciones tales como: “Te ves bien hoy”, “Me gusta la forma en qué trabajas”, “Me gusta tu desenvolvimiento durante este taller”, “Siento que eres una persona con bastante potencial”.</p> <p>Manifestación de sentimientos y aspectos positivos: Expresa sentimientos positivos como respuesta a la conducta del interlocutor, con verbalizaciones tales como: “Me sentí muy</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>a gusto trabajando con...”, “Me gusta estar con...”, “Me sentí apoyado por ti”.</p> <p>Reciprocidad positiva: Cuando se manifiesta de forma verbal deseos de corresponder a los demás en otras actividades. Se manifiesta a través expresiones verbales tales como: “Cuenta conmigo para lo que necesites”, “Si me necesitas, avísame”, “Estoy dispuesto cuando me necesites” y “En mi encontraras siempre ayuda”.</p> <p>Petición de cambio de conducta: Manifiesta verbalmente alternativas distintas ante las situaciones que se realizaron. Como por ejemplo: “Considero que tu trabajo vale pero pudiste haberlo hecho de esta forma”.</p>
Expresar sus	Todos los contenidos	Mi perspectiva como	Humanos:	30 minutos	Se considera

aprendizajes afectivos y cognoscitivos durante la sesión		grupo	Participantes Facilitadores Materiales: Espacio físico, círculo de cartón dividido en 15 partes	aproximadamente	alcanzado este objetivo cuando los participantes estimen verbalmente impresiones tales como: me di cuenta de “Me llevo” “Aprendí” “Me identifique” “De esta sesión me llevo...”, “a partir de estos conocimientos ahora...”
--	--	--------------	--	-----------------	---

Tabla N° 16. Plan de Sesión N° 3: Mejorando nuestra cohesión estudiantil en el May Hamilton

Propósito: Brindar contenidos teórico-prácticos-vivenciales para fomentar la Cohesión, a través del manejo de las dimensiones Sensación de Libertad y Celebración de logros, en un grupo de estudiantes de 4° año de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación May Hamilton

Objetivo General del Programa de Intervención: Que los participantes logren identificar a la Asertividad según Olga Castanyer (1996) y la Cooperación de Marvin Shaw (1983) como elementos de la Sensación de Libertad y la Celebración de Logros para fomentar la Cohesión según la perspectiva de Rudolph Verderber y Kathleen Verderber (2007).

Objetivo General de la sesión: Que los participantes logren determinar la Cooperación según Marvin Shaw (1983) como elemento esencial para fomentar la Cohesión grupal.

Facilitadores: Rivera, D. y Uribe, J. N° de participantes: 14 Sesión: 3 Subdimensión Cooperación			Fecha: 09/02/17 Tutora: Claudia Mir Tiempo: 4 horas		
Objetivos Específicos Que los participantes logren...	Contenido	Estrategia Metodológica	Recursos	Tiempo	Evaluación Se considera logrado este objetivo cuando los participantes...
Movilizar su energía para iniciar la sesión.	Cooperación según Marvin Shaw (1983) Importancia, ventajas y cómo trabajar en grupo. Celebración de logros como factor importante para la cohesión. Importancia, ventajas y formas de cómo trabajar en grupo.	Malabarismo con pelotas	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: Cuatro (4) pelotas pequeñas de goma.	20 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales, tales como: “Me siento animada para comenzar hoy” “Estoy energizada”, “Ya siento que estoy en el aquí y ahora”, entre otras.

<p>Mostrar la cooperación como elemento esencial para la cohesión grupal.</p>	<p>Cooperación</p>	<p>Lanzádonos la bola (pre test)</p>	<p>Humanos: Facilitadores y participantes.</p> <p>Materiales: Cinta de color para inicio y final. Antiparra y balón de futbol americano.</p>	<p>40 minutos aproximadamente</p>	<p>Expresiones de ayuda entre los compañeros: Expresiones verbales que denotan una intencionalidad de ayudar a uno o varios compañeros en sus funciones, se evidencia a través de verbalizaciones tales como: “Dale así, yo te ayudaré ahora” “¿En qué puedo colaborar?” “Apóyate en mí” “Puedo hacértelo más fácil” “Ven, que así lo lograremos”.</p> <p>Conductas cooperativas: Manifestación corporal de conductas de colaboración en la realización de tareas y objetivos grupales. Se le asocian algunas conductas tales como: “Aproximarse a alguno de los compañeros para con ello lograr algún objetivo” “Cargar total o parcialmente la corporeidad de alguno de los compañeros” “Guiar el cuerpo de alguno de los compañeros hacia algún objeto o espacio para lograr algún objetivo” “Acercar algún objeto que necesite alguno de los compañeros para lograr algún objetivo”</p>
---	--------------------	---	--	-----------------------------------	---

					Asignación de actividades: Expresiones verbales que denotan la intencionalidad de organizar o distribuir las distintas acciones de una tarea grupal. Se le asocian verbalizaciones tales como: “Yo hago esto y ustedes esto” “Nosotros nos encargamos del comienzo y ustedes del final” “Quién sepa cómo hacerlo que siga y nosotros lo ayudamos”.
Identificar sus logros grupales alcanzados en el pasado.	Cooperación según Marvin Shaw. Celebración de logros. Importancia, ventajas y formas de cómo trabajar en grupo.	La vitrina de los logros	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: materiales de reciclaje, tijera, pega, cinta adhesiva, cuatro láminas de papel bond.	40 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales tales como: “Hicimos aquella vez... esto juntas”, “Cada una colaboró para hacer eso” “Superamos eso juntas”, entre otras.
Valorar la importancia de la cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.	Cooperación según Marvin Shaw (1983). Celebración de logros. Importancia, ventajas y formas de cómo trabajar en grupo.	Nuestro Mapa Mental	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: Láminas y hojas de papel bond con material prediseñado sobre aspectos teóricos.	30 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales tales como: “Veo que el trabajar cooperativa mente ayuda a la cohesión grupal”, “Me parece la cooperación es una manera excelente de trabajar”, “Al hacer algo o lograr un objetivo juntas es más satisfactorio”, entre otras.

Cultivar el valor de la cooperación y el compartir como elementos esenciales de la cohesión grupal.	Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales.	Haciendo la ensalada de frutas	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: Ingredientes varios de la merienda. Refresco y jugos.	30 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales tales como: “Fue agradable nosotros mismos hacerla”, “Trabajamos cooperativamente para organizarnos”, “Siento que nos esforzamos y pensamos en lo que hemos aprendido hasta ahora”, entre otras.
Experimentar el trabajo en cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.	Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales.	Yincana	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: Láminas y hojas de papel bond con material prediseñado. Material de reciclaje. Sobre con instrucciones de cada estación, demás materiales.	40 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales tales como: “Cuando trabajamos en conjunto logramos hacer lo que se pedía” “Me di cuenta que al apoyarme en las demás logré hacerlo mejor” “Fue difícil organizarnos, pero valió la pena ya que cumplimos”, entre otros.
Expresar sus aprendizajes afectivos y cognoscitivos durante la sesión.	Todos los contenidos	La olla caliente	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: Papeles con preguntas de cierre. Modelo pequeño de olla.	25 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales tales como: “Me llevo de la sesión de hoy...”, “Siento que fue...”, “Lo mejor fue...”, entre otros.

Tabla N° 17. Plan de Sesión N° 4: Mejorando nuestra cohesión estudiantil en el May Hamilton

Propósito: Brindar contenidos teórico-prácticos-vivenciales para fomentar la Cohesión, a través del manejo de las dimensiones Sensación de Libertad y Celebración de logros, en un grupo de estudiantes de 4° año de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación May Hamilton

Objetivo General del Programa de Intervención: Que los participantes logren identificar a la Asertividad según Olga Castanyer (1996) y la Cooperación de Marvin Shaw (1983) como elementos de la Sensación de Libertad y la Celebración de Logros para fomentar la Cohesión según la perspectiva de Rudolph Verderber y Kathleen Verderber (2007).

Objetivo General de la sesión: Que los participantes logren determinar la Cooperación según Marvin Shaw (1983) como elemento esencial para fomentar la cohesión grupal

Facilitadores: Rivera, D. y Uribe, J. N° de participantes: 14 Sesión: 4 Subdimensión Cooperación			Fecha: 16/02/17 Tutora: Claudia Mir Tiempo: 4 horas		
Objetivos Específicos Que los participantes logren...	Contenido	Estrategia Metodológica	Recursos	Tiempo	Evaluación Se considera logrado este objetivo cuando los participantes...
Movilizar su energía para iniciar la sesión.	Cooperación según Marvin Shaw (1983) Importancia, ventajas y cómo trabajar en grupo. Celebración de logros como factor importante para la cohesión. Importancia, ventajas y formas de cómo trabajar en grupo	Si tú tienes muchas ganas	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: Ninguno.	20 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales, tales como: “Me siento animada para comenzar hoy” “Estoy energizada”, “Ya siento que estoy en el aquí y ahora”, entre otras
Apreciar la	Cooperación según	Auto lavado	Humanos: Facilitadores	25 minutos	Manifiesten expresiones

cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.	Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales.		y participantes. Materiales: Ninguno.	aproximadamente	verbales, tales como: “Me di cuenta que cada quien hace su parte en el trabajo cooperativo”, “Rodos cooperamos para cumplir un fin último”, “Noté que cada quien todas juntas nos divertimos más y a la vez estamos cooperando”, entre otras.
Participar en una actividad lúdica de trabajo en cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.	Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales	Dramatizando lo que comemos	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: Ingredientes varios de la merienda. Refresco y jugos.	30 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales tales como: “me divertí llevando a cabo la dramatización”, “así si es divertido merendar”, “me agradó compartir con mis compañeras la merienda así”
Experimentar el trabajo en cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.	Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales	Haciendo lo imposible	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: Sillas de escritorio sin posabrazos.	30 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales tales como: “Me sorprendí al ver que lo logramos” “Me apoyé en mi compañera e hice mi parte para estabilizarnos” “Considero que al igual que en esta actividad, si cada una pone “su grano de arena” se logran las metas, entre otras.

<p>Demostrar la cooperación como elemento esencial para la cohesión grupal.</p>	<p>Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales</p>	<p>Trasegando agua (post test)</p>	<p>Humanos: Facilitadores y participantes.</p> <p>Materiales: Materiales de reciclaje. Tijeras, pega, cinta adhesiva, marcadores, tizas. Lápices.</p>	<p>40 minutos aproximadamente</p>	<p>Expresiones de ayuda entre los compañeros: Expresiones verbales que denotan una intencionalidad de ayudar a uno o varios compañeros en sus funciones, se evidencia a través de verbalizaciones tales como: “Dale así, yo te ayudaré ahora” “¿En qué puedo colaborar?” “Apóyate en mí” “Puedo hacértelo más fácil” “Ven, que así lo lograremos”.</p> <p>Conductas cooperativas: Manifestación corporal de conductas de colaboración en la realización de tareas y objetivos grupales. Se le asocian algunas conductas tales como: “Aproximarse a alguno de los compañeros para con ello lograr algún objetivo” “Cargar total o parcialmente la corporeidad de alguno de los compañeros” “Guiar el cuerpo de alguno de los compañeros hacia algún objeto o espacio para lograr algún objetivo” “Acercar algún objeto que necesite alguno de los compañeros para lograr algún objetivo”</p> <p>Asignación de actividades:</p>
---	--	---	---	-----------------------------------	--

					Expresiones verbales que denotan la intencionalidad de organizar o distribuir las distintas acciones de una tarea grupal. Se le asocian verbalizaciones tales como: “Yo hago esto y ustedes esto” “Nosotros nos encargamos del comienzo y ustedes del final” “Quién sepa cómo hacerlo que siga y nosotros lo ayudamos”.
Evaluar el desempeño de los facilitadores durante la intervención.	Evaluación de los participantes sobre el desempeño de los facilitadores.	Evaluándolos ahora a ustedes	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: Escala de evaluación del desempeño de los facilitadores.	30 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales tales como: “Me gustó que ustedes...” “Creo que deben mejorar...”, “Considero que sería mejor si la próxima vez...”, entre otros.
Apreciar la experiencia grupal vivida durante el taller.	Todos los contenidos	Despidiéndonos	Humanos: Facilitadores y participantes. Materiales: Música de fondo	30 minutos aproximadamente	Manifiesten expresiones verbales tales como: “Me gustó demasiado el taller”, “Considero que aprendí de una forma novedosa”, “Fue genial compartir con mis compañeras durante este taller”, “Extrañaré este espacio”, entre otros.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

Resumen del proceso de intervención

La aplicación del proceso de intervención se desarrolló en las instalaciones del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton” sede parroquia El Cementerio en Caracas, contándose con la presencia casi en su totalidad de las 14 participantes en el transcurso de las 4 sesiones.

El espacio destinado para la intervención fue un aula de clase con sillas y escritorios para cada participante, estuvo bien iluminado, con aire acondicionado y a una pizarra acrílica. Adicionalmente, se contó con el aporte por parte la institución del video beam, los facilitadores llevaron consigo laptop, los observadores necesarios para la actividad y las meriendas para los recesos de cada sesión.

El registro de los indicadores de cambio durante la realización de ambos pre test y post test fue realizado por dos observadores debidamente entrenados. El propósito del programa fue brindar a los participantes herramientas teórico- prácticas y vivenciales sobre la sensación de libertad y la celebración de logros, bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2007) orientadas a mejorar la cohesión grupal, en un grupo de estudiantes de 4° año de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación May Hamilton.

El objetivo general fue que los participantes lograsen considerar la asertividad y la cooperación como elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros necesarios para mejorar la cohesión, de acuerdo al enfoque de Verderber y Verderber

(2007), el objetivo se logró ya que las participantes lograron promover la asertividad según Castanyer (1996) como elemento esencial para la cohesión grupal, y además; lograron valorar la cooperación según Shaw (1983) como elemento esencial para la cohesión grupal.

Cumplimiento del programa de intervención

Con relación a los objetivos

Los objetivos de la intervención se cumplieron y respondieron efectivamente a las necesidades de las estudiantes de 4to año de la carrera Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton”, lo cual se confirma con los resultados de las evaluaciones pre y post test, ya que las participantes emitieron verbalizaciones tales como: *“Considero que tu trabajo vale pero pudiste haberlo hecho de esta forma”, “Me sentí muy a gusto trabajando con...”, “Me gusta estar con...”, “Me sentí apoyado por ti”, “Cuenta conmigo para lo que necesites”, “Si me necesitas, avísame”, “Estoy dispuesto cuando me necesites” y “En mi encontraras siempre ayuda”, “Te ves bien hoy”, “Me gusta la forma en que trabajas”, “Me gusta tu desenvolvimiento durante este taller”, “Siento que eres una persona con bastante potencial”*. Así como expresaron conductas no verbales tales como fijar la mirada hacia las otras participantes tanto cuando habla como cuando escuchaban y asumieron la postura que el cuerpo asume en su totalidad cuando hablaban o escuchaban a las otras participantes; en términos de flexo-extensión muscular.

El objetivo general que se planteó para el programa de intervención consistió en que los participantes lograsen considerar la asertividad y la cooperación como

elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros necesarios para mejorar la cohesión, de acuerdo al enfoque de Verderber y Verderber (2007), por lo que, al final de la intervención, las participantes pudieron mejorar su cohesión grupal al considerar la asertividad y la cooperación como elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros.

Los objetivos específicos definidos para alcanzar el objetivo general fueron 1) que los participantes logren promover la asertividad según Castanyer (1996) como elemento esencial para la cohesión grupal y 2) que los participantes logren valorar la cooperación según Shaw (1983) como elemento esencial para la cohesión grupal, objetivos que fueron alcanzados vista las valoraciones obtenidas en los pre y post test.

La primera y segunda sesión estuvieron orientadas a promover la asertividad como componente de la sensación de libertad. Se obtuvo evidencia de cambios según los resultados cuali-cuantitativos arrojados por las participantes durante la aplicación de las estrategias en los periodos pre y post test.

Por su parte, la tercera y cuarta sesión estuvieron orientadas a trabajar la cooperación como componente de la celebración de logros. Al igual que en el caso de las sesiones anteriores, estas sesiones arrojaron un incremento positivo en los indicadores de cambio que fueron registrados en los pre y post test.

Con relación a las estrategias

Se describe a continuación, las estrategias empleadas así como sus efectos en el proceso de intervención.

Sesión 1. Actividad 1. La memoria de Presentación.

A continuación se describe la evaluación del proceso de intervención en su primera sesión. Ésta tuvo como dimensión a intervenir “Sensación de libertad” con sub dimensión “Asertividad”. El comienzo del taller se llevó a cabo con la presentación de los facilitadores ante el grupo de jóvenes estudiantes. Se les recordó el objetivo que persigue toda la actividad, horarios y demás aspectos logísticos. Seguidamente, se pasó a llevar a cabo la primera actividad de tipo energizante. Ésta perseguía como objetivo que los participantes lograran movilizar su energía para dar inicio a la sesión de trabajo. Se logró el objetivo en la medida en que las participantes se mostraron energizadas y entretenidas, con muestras de disposición a compartir su información con el resto del grupo.

La estrategia sirvió como catalizador para estimular las el contacto interpersonal entre las participantes. Fueron agrupadas en parejas y cada una de ellas debió presentar al resto del grupo su compañera; en términos de su nombre completo, características positivas y expectativas sobre el taller. Dicho contacto interpersonal fue cónsono con el objetivo de la sesión que iba relacionado a trabajar la expresión y asertividad en las participantes. Para la aplicación de esta actividad no fueron necesarios mayores recursos materiales; de hecho, sólo se dispuso colocar nombres a las participantes en un gafete cada una. El sentido de la actividad se compartió de manera verbal.

La actividad transcurrió conforme a lo planeado y se desarrolló en un clima cooperante y facilitante, se pasaba por momento de la lluvia de ideas a conversatorio breve cuando se abordaban las expectativas de cada de una de las participantes. Sin

embargo, como era de esperarse durante los momentos iniciales se observó a las participantes dubitativas y expectantes para participar; esto fue disminuyendo con el transcurso del conversatorio. Seguidamente, se pasó a la fase de producción de la actividad donde se tuvo que registrar las normas que reinarían a partir de ese momento en el grupo durante las sesiones. Por último, durante el desarrollo de la actividad no se registraron dificultades que hayan sido necesarias subsanar. La realización de ésta se dio conforme lo estipulado en el programa.

Más adentrados en la actividad se evidenciaron los siguientes roles:

Se notó a la P6 interactuando desde un rol *Dominador* con actitud aparentemente irónica y desacreditante hacia la actividad, expresó: “*Entonces ¿Me pongo con la persona que tenga este mismo muñequito?* La P7 desempeñando un rol de *Buscador de Ayuda* manifestó verbatums tales como: “*Me encuentro confundida. No sé si entendí bien... ¿Alguien debe tener también esta misma figura, cierto?* Se observó el rol de *Seguidor* en la participación de la P8, se limitó a seguir el curso que dictaban los restos de los integrantes y no se observó mayor involucración o cuestionamiento propio acerca de la actividad.

La P14 demostró una interacción basada en el rol de *Comentador*, ésta expresó: “*Me gustó mucho cómo todas vivimos la actividad, vi que cada una se reía mucho y antes no lo había notado... qué bueno que empezemos hacer a actividades así en este taller*”. Para este momento inicial del taller no se evidenciaron roles tales como: *Agresor, Bloqueador* y *Buscador de reconocimiento*.

En el desarrollo de esta actividad que daba inicio al taller, como era de esperarse, se observaron en su mayoría roles orientados a la tarea y a la interacción con los

facilitadores. Esto último, puede asociarse a un proceso de aceptación o de otorgamiento de membrecía, por parte de algunos participantes del grupo; en especial los de características más dominantes como P6, P5 (actitud evasiva manifestada a través de una resistencia al contacto visual con el F1 durante sus intervenciones iniciales) y P1 (caso opuesto al anterior; se mostró expectante a cada comportamiento y comentario en los momentos iniciales de la sesión). Este fenómeno se dio específicamente con el facilitador 1 (David Rivera), puesto que no contaba con la afinidad para con ellas como el facilitador 2 (Jorge Uribe) quien había sido su profesor meses atrás de su formación.

Las intervenciones se dieron orientadas a la tarea y enmarcadas en un ambiente de exploración que causaba cierta ansiedad y expectación en las participantes; ejemplo de ello la verbalización de la P2: *“Me daba risa hacer esta actividad con mi compañera, no por mal, sino que en la desempeño diario casi no hablamos, y ahora hablar de cosas más personales me pareció muy curioso”*. Como se afirmó anteriormente, dicho fenómeno era de esperarse por ser el comienzo del taller y posteriormente la conducta se fue modificando en el resto de las actividades.

Sesión 1. Actividad 2. Lluvia de ideas.

Esta actividad consistió en el empleo de la conocida técnica *brainstorming* (*lluvia de ideas*) para que las participantes aportaran la mayor cantidad de ideas acerca de las condiciones, que ellas consideraban necesarias para llevar a cabo el taller vivencial junto a las expectativas que tenían sobre éste. Dentro de lo establecido en el

programa, esta actividad persiguió el objetivo de que los participantes lograran manifestar sus expectativas y normas de convivencia dentro del taller.

Se considera alcanzado el objetivo ya que, las participantes manifestaron los siguientes verbatums durante la lluvia de ideas: *“Considero importante regular el uso del teléfono celular sólo para situaciones importantes”*, *“Creo que ser puntuales es importante, pero deberíamos fijar un margen de llegada de 15 min después porque venimos de clase”*, *“Es importante respetar las ideas de todas”*, *“Debemos plantear un espacio de receso”*, *“Tengo expectativas de que este taller nos sirva para que nos una os como grupo estando ya próximas a terminar la carrera”*, *“Espero que las sesiones sean dinámicas y alegres ya que venimos de todo un día de clase y siento que puedo aburrirme”*, *“Me alegra hacer este tipo de talleres porque se aprende y se puede reflejar para más adelante ya cuando seamos profesionales”*, entre otras verbalizaciones.

La estrategia utilizada fue propicia para estimular la participación de cada una. El hacerlo bajo una actividad desprovista de mayor normativa más de corte espontánea ayudó a que las participantes rompieran el hielo y reflejaran sus opiniones sin mayor temor a ser rechazadas o en busca de aprobación. A su vez, sirvió para sacar el máximo de información necesaria para completar las reglas y abordar esas impresiones iniciales que tenían sobre el taller; muchas de ellas fueron aclaradas por los participantes procediendo así, a darle mayor estructura al taller.

El uso de recursos de esta actividad fue bastante económico, se dispuso de un pliego de papel bond y marcadores para escribir en ella las normativas. Antes de esa fase se utilizó el pizarrón acrílico del salón donde se llevó a cabo la actividad. En el

desarrollo de esa actividad se observó un ambiente distendido y cooperativo hacia la construcción de las normas de la actividad. Se mostró una participación igualitaria de las participantes, cada una expresó las ideas que se tenían y a fin se organizó cada una de las ideas para después ser plasmada en el papel final. No se observó mayor intención a trabajar, a su vez, de forma más metódica o que implicase mayor involucración interpersonal más que la ambigüedad de las instrucciones.

En esta actividad las intervenciones de las participantes continuaron siendo orientadas su mayoría hacia la tarea; de hecho, la actividad se abordaba la forma cómo se regularía el comportamiento de las participantes dentro del grupo. Por estas características se observaron roles tales como: P1 *“Considero que debemos regular el uso del teléfono celular sólo para situaciones de emergencias o cuestiones así”*, P11 *“Deberías fijar un margen de llegada para cumplir con la puntualidad, al menos un intervalo de 15 minutos, ya que muchas llegamos de almorzar o venimos de nuestras casas sino tuvimos clase en el día”*. P8 *“Se puede establecer qué se debe hacer en caso de que necesite salir del salón sea para atender algo o ir al baño”*. Por otro lado, la participación de P9 se enfocó más al plano afectivo al compartir: *“Creo que es importante que en este espacio se respete el derecho de palabra y la opinión de cada una”*.

En el desarrollo de esta actividad no se observó roles como Bloqueador, Buscador de Ayuda, Agresor, Buscador de reconocimiento ni Invocador de interés personal. Consecuentemente, se dieron relaciones basadas en la cooperatividad y la igualdad de cada una de las participantes.

Sesión 1. Actividad 3. “Casa de Muñecas” (Pretest).

La actividad “Casa de Muñecas” consistió en la elaboración del conocido juguete por parte de los participantes con múltiples materiales de reciclaje, además debía tener las siguientes medidas 20cmx40x30cm con un mínimo de tres ambientes. La actividad fue la evaluación pretest de la dimensión Sensación de libertad en base a la asertividad; ésta tuvo por objetivo lograr que las participantes logren mostrar la asertividad como elemento característico para la cohesión grupal. Se da por cubierto el objetivo planteado, esto debido a que se logró evidenciar y contabilizar a través de las estrategias de registro los niveles de asertividad de las participantes. Dichos resultados cuantitativos se presenten más adelante en este capítulo.

La estrategia llevada a cabo cumplió con la misión de forzar la interacción entre las participantes, esto dejó en evidencia la participación de cada una en cuanto a ayudar o dar opiniones para la construcción del juguete. Ciertamente el uso de materiales, el tener que compartirlos y que el producto de la actividad fuese uno solo encausó las interacciones. Los recursos utilizados fueron suficientes para la actividad, como se mencionó se hicieron uso de múltiples materiales de reciclaje (cartón, periódico, plásticos, revistas, pabilo, hojas blancas, papel crepé, tijeras, pegamento).

Las participantes se mostraron dispuestas a la realización de la actividad. En términos generales reinó un ambiente participativo; sin embargo, pasado los primeros minutos de la actividad el clima fue tornándose más competitivo, se descubrió una separación de las tareas por subgrupos de compañeras que tenían más vínculos; con lo

cual cada uno fue haciendo partes de la construcción por separado sin tener mayor información de qué hacía el otro. Esto entorpeció al momento del uso de los materiales, no lograron compartir estos eficientemente y se vieron forzadas a buscar más implementos tales como tijeras y cintas adhesivas.

En cuanto a la actividad no se encontraron dificultades durante su desarrollo, ni el plano logístico ni de la dinámica perse. Fueron cubiertas las necesidades con una expresión clara de las instrucciones y reglas de la actividad. Las participantes no reportaron mayor perturbación emocional que conllevara a operar el procesamiento más allá de lo estipulado y lo que se improvisó conforme a la experiencia observada.

En esta actividad que fue diseñada para la evaluación inicial de la Sub dimensión Asertividad se obtuvo información valiosa acerca del comportamiento de las participantes en situaciones de trabajo en equipo, que a su vez ameritan cooperatividad y niveles altos de cohesión grupal. En esencia, las intervenciones de las participantes estuvieron orientadas hacia el polo de la tarea con una característica plenamente individual y de sub división grupal. Se observaron roles tales como: Agresor en los verbatums de la P1: *“Así lo están haciendo mal, ¿A quién se le ocurrió hacerlo así? ¿No ven que no se va a sostener? ¡No...!”*; Rol Bloqueador en las intervenciones de la P7: *“No va a quedar bien se hizo mal desde el principio, no lo lograremos”*; Rol de observador/comentador en los verbatums de la P4: *“Yo vi que cada una ya sabía que parte de la casa haría y pues me quedé acá en mi área observando y ayudé en lo que podía”*; Rol Buscador de ayuda y Seguidor de la P11: *“Yo de verdad no supe qué hacer desde un principio, por eso solo le pregunté a P12 que podía hacer y me ella me dijo en qué ayudarla”*; Rol de Seguidor en la P8 que se

evidenció a nivel corporal, ésta se limitó a interactuar cerca de su espacio personal como una suerte de ayudante para alcanzar algún material cuando le era solicitado. También, se observaron roles marcados ampliamente hacia el liderazgo como el de las P3 y P6. La primera con verbalizaciones tales como: *“Considero que es mejor hacerlo las paredes de la casa de esta forma y que le vayamos poniendo esto para que funcione”*, *“Creo que si seguimos haciéndolo así saldrá mejor”*, *“P12 escribe muy bonito, dejemos que ella lo haga”*. La segunda participante, P6, manifestó: *“Tú, P5, ve haciendo esto pegando esto acá mientras yo comienzo con los muebles de la casa”*, esto junto a despliegues conductuales que demostraban mayor iniciativa para encarar la construcción de la casa tales como mover la figura en distintos ángulos en búsqueda del ideal para trabajar y búsqueda de materiales necesarios para llevar las actividades a cabo.

Los facilitadores observaron como la dinámica de la actividad tras terminar las instrucciones se fue desarrollando dividida en pequeños grupos, en no establecer un plan o lineamientos para elaborar la construcción de la figura y la separación del grupo. Se notó como las participantes se agruparon inconscientemente según los subgrupos habituales de cercanía afectiva. Se descubrió una organización de la siguiente manera; Subgrupo 1 compuesto por las participantes P4, P5 y P6, Subgrupo 2 por P1, P11, P10 y P12; Subgrupo 3 por P8 y P9; Subgrupo 3 por P2 y P3 y por último, un tanto diferenciada e itinerante entre varios Subgrupos estaba P7. Llama especialmente la atención la secuencia que existió entre la participante y el número que se le fue asignado; esto responde a que al momento de la asignación de los números estaban dispuestas en el espacio ya conformadas en los subgrupos. Lo anterior denota como

producto de los bajos niveles de Cohesión son más marcados los índices de territorialidad entre las integrantes del grupo.

Estas formaciones de subgrupos se mantuvieron en la construcción de la casa de muñecas; a ciencia cierta, cada subgrupo de manera espontánea se subdividió el trabajo desconociendo lo que hacía el otro. Se evidenció un ambiente que rayó en la competitividad acerca de cuál de los subgrupos hacía mejor lo encomendado para la casa. Además de una orientación clara al rechazo de lo que hacía el otro y desigualdad en cuanto a las funciones.

Durante el procesamiento de la actividad salió a relucir el descontento de algunas participantes acerca de la forma cómo se trabajó; específicamente P7 y P1. La primera de ellas afirmó: *“Por un momento me sentí desplazada, ya que cada quien se puso en subgrupos para hacer la actividad y yo no tenía nada que hacer... eso siempre pasa también ya en la realidad en cuanto a nuestras asignaciones de clase... ya anteriormente me sentido así trabajando con este grupo”*.

A lo cual le contestó P10 de forma directa: *“Ninguna tenía claro qué hacer, pero cada una buscó en que podía ayudar en cada uno de los subgrupos que estaba”*. Fue un momento tenso en el que la mayoría de las participantes rechazaron y desacreditaron la intervención de P7, destaca P12: *“Eso a veces si pasa de que no se encuentra cómo encajar, pero nos acoplamos y ya”*, P5: *“Yo no vi nada de lo que dice P7, yo sólo hacía y vi que las demás también”*. Esta tendencia auto regulatoria del grupo fue desarmada gracias a las intervenciones del F1, quién haciendo hincapié en vivir el “aquí y ahora” y rescatando la percepción de cada uno pudo encaminar el procesamiento hacia esas falencias grupales, y además abrió la ventana a qué otras

participantes compartieran impresiones relacionadas: P2: *“Si, cada quien hacía lo suyo y no es lo primero vez que nos pasa, seamos sinceras, lo que pasa es que lo hacemos bien y siempre sacamos las tareas adelante... yo, por ejemplo, me concentré más en ayudar y trabajar con P3”*, P8: *“Yo tampoco es que participé así mucho, sólo ayudé y pasé lo que podía alcanzar”*, P4: *“Yo también siento que lo hacemos así siempre, pero no porque queramos dejar a alguien por fuera o a P7, es como por naturaleza desde los primeros semestres”*.

Este pasaje produjo insights asociados a la forma cómo trabajan, al nivel bajo de cohesión grupal que caracteriza al grupo y se invitó al grupo a *“vivir la experiencia del taller”* para así subsanar esas falencias y hacer que el grupo en su etapa final de su ciclo rinda de una manera más óptima y eficiente como sea un ambiente de protección y felicidad. La forma de intervención de los facilitadores en este pasaje se describe con detalle en el apartado de habilidades del facilitador para la sesión 1 del taller. Este momento convulso a nivel emocional determinó el ambiente y el clima grupal para las siguientes dos actividades, lo llevó a convertirse en un más distante y pasivo como contrapeso a la sobrecarga que vivieron.

Sesión 1. Actividad 4. “Presentación Interactiva”.

Esta actividad constó de una presentación interactiva por medio de láminas del software PowerPoint, donde se abordaba a manera introductoria los temas de asertividad. Se realizó de manera interactiva, esto implicaba la participación de las jóvenes al contestar preguntas simples sobre lo que se iba desarrollando del tema.

La actividad tuvo como objetivo que las participantes lograran adquirir conocimientos y elementos del asertividad, la sensación de libertad al expresar las

opiniones para la cohesión grupal. Se cumplieron los objetivos ya que, las participantes manifestaron verbalizaciones tales como: P3: *“Asertividad es entonces la forma cómo expresamos las ideas sin ofender a las personas”*, P9: *“debemos saber desde que estilo de asertividad trabajamos”*, P6: *“es importante reconocer que no todos los estilos asertivos sirven para los mismos fines ni situaciones”*, P1: *“Todo esto me hace pensar en cuál será mi estilo asertivo más utilizado”*, entre otras.

Para llevar a cabo esta presentación interactiva fue necesaria hacer uso de los siguientes recursos materiales: computadora portátil, video beam, láminas elaboradas con anterioridad acerca del tema de asertividad.

Esta actividad sirvió para que las participantes se familiarizaran de una forma interactiva con los principios de la asertividad. Tras la movilización de energías que surgió en la actividad anterior, se observó un ambiente más distante con una participación más pasiva de cada una de las participantes; la mayoría se concentró en sólo prestar atención en la actividad y sólo surgieron preguntas acerca de términos específicos. Evidenciados roles como Seguidor y Observador/Comentador.

Se observó en el caso de P6 interactuar nuevamente desde un rol Dominador para con el F1, en dos momentos de la exposición mientras éste intervenía interrumpió repentinamente comentando lo siguiente: *“Lo que quieres decir es que la persona agresiva es la que se molesta fácilmente y no respeta al otro”*, se hizo el reflejo de que ese comportamiento de intervenir sin pedir la palabra, también puede interpretarse como una actitud poco asertiva y se prosiguió con la intervención; se explica a mayor detalle la anécdota en el apartado de habilidades del facilitador en la sesión 1.

En la realización de esta actividad se tuvo la dificultad de no contar a tiempo con el equipo informático para la reproducción de las láminas; por tal motivo, la presentación se tardó más del tiempo estipulado. Éste se utilizó para crear rapport con las participantes y hablar sobre las anécdotas que había dejado la construcción de la casa de muñecas.

Sesión 1. Actividad 5. “Dramatizando la Asertividad”.

La actividad lleva por nombre Dramatizando la asertividad, en ésta se buscó por medio de representación estilo role-play, en base a roles y situaciones prediseñadas por los facilitadores que, los participantes logran representar los distintos estilos de asertividad como elemento característico para la cohesión grupal.

Se considera cubierto el objetivo ya que, se registraron verbalizaciones de los participantes tales como: P4: *“Me sentí incómoda interactuando desde el estilo agresivo”*, P11: *“Me incomodó el hablar con una persona desde una posición tan pasiva”*, P7: *“Me sentí bien siendo agresiva porque siento que era lo que situación a representaba requería”*, P8: *“Me sentí frustrada siendo pasiva porque suelo ser todo lo opuesto y ser muy agresiva”*, P3: *“Aprendí que en no todas las situaciones se puede interactuar bajo el mismo estilo de asertividad”*, P6: *“Siendo asertivo-asertivo fue la mejor forma para hacer llegar el mensaje sin ofender al otro y sin guardarse lo que uno opina”*, P12: *“Fue muy raro, P4, verte siendo tan pasiva tú que siempre eres tan de mandar”*, P5: *“Descubrí que dentro del grupo en muchas situaciones suelo ser agresiva, y al yo hablar con alguien agresivo, me sentí muy mal y debo revisar eso”*, entre otras.

La escogencia de la estrategia se considera idónea para los fines de la actividad. El estilo role-play permitió que las participantes se pusieran en “lugar del otro” cuando interactúan en base a los distintos de asertividad. En varias ocasiones, rotaron los estilos que pasaron a representar lo que permitió una experiencia más profunda y reflexiva acerca de las situaciones y formas de aplicación de la asertividad. Además, fue una estrategia dinámica, entretenida y divertida que captó la atención de las participantes haciendo que se involucraran plenamente.

En términos de recursos fue económica, sólo se necesitó pequeños trozos de hojas blancas para indicarles la situación que cada subgrupo debía representar y otros más pequeños donde se especificaba a cada participante el estilo que debía llevar a cabo. El desarrollo de esta actividad estuvo orientada hacia el logro de la tarea encomendada, que en este caso eran las dramatizaciones. Se dio bajo un ambiente de cooperatividad, distendido y jocoso; causó bastante alegría el tener que representar las situaciones propuestas. Los roles desempeñados en ésta fueron: Seguidor por parte de P8, P9 y P14. Buscador de reconocimiento en el caso de P6: (preguntando al grupo) “¿Yo no soy así de agresiva, verdad que no?”. Se notó una mayor involucración y espontaneidad en la participación de las P3, P6 y P12, quienes llevaron a cabo su papel de forma más dinámica, entusiasta.

Durante el momento del procesamiento se evidenciaron comunicaciones directas entre las participantes, tales como: “*Cuando tú, P2, me gritabas durante la situación por ser agresiva provocaba pegarte para que te calmaras*”, “*Pensaba ¿cómo puede P4 quedarse callada cuando la otra la está humillando?*” y “*Fue muy raro, P4, verte siendo tan pasiva tú que siempre eres tan de mandar*”. Existió mayor apertura a

comentar esos pasajes internos propios de la internalización de la experiencia, se desquebrajo esa máscara de aparente indiferencia frente a lo que viven cada una dentro del grupo.

En la puesta de escena de la actividad no se presentó mayor dificultad que no pudiese ser corregida rápidamente por los participantes. De hecho, las que se presentaron fueron de tipo logísticas como el entregar los papeles con el tema a representar a cada subgrupo de trabajo. Sin embargo, los facilitadores optaron por improvisar para la interpretación del último subgrupo y tomar cada uno un rol dentro del acto. El facilitador 1 pasó a representar un rol pasivo y el Facilitador 2 pasó a representar un estilo agresivo. Esto con el fin de buscar mayor involucración del último grupo, previendo que estuviesen con energías más bajas y con ya sin expectativas sobre lo que sería el representar la situación.

Sesión 1. Actividad 6. “Mi morral Universitario”.

Finalmente, en esta primera sesión de inicio del taller se llevó a cabo la actividad de cierre “Mi morral Universitario”. Ésta constaba en que cada joven participante escribiera en una hoja de papel bond en forma de pequeño bolso de mano, los aprendizajes afectivos y cognitivos que obtuvo en la sesión. Se considera cubierto el objetivo ya que, se registraron verbalizaciones tales como: “Entendí que es verdaderamente la asertividad y cuáles son sus estilos”, “Descubrí que el estilo asertivo es más difícil porque debes controlar las ganas de explotar e insultar a la gente”, “Descubrí que me siento muy incómoda interactuando con personas de estilos pasivos”, “Comprendí que para cada situación hay un estilo y que debemos saber cuál

es el adecuado”, “Descubrí que dentro del grupo en muchas situaciones suelo ser agresiva, y al yo hablar con alguien agresivo, me sentí muy mal y debo revisar eso”, entre otras.

Se considera la estrategia adecuada para el momento de la sesión, fue una actividad individual donde las participantes debían concentrarse en escribir los aprendizajes en la hoja con forma de bolso de mano y, además debían decorarlas a su gusto y colocarles su nombre. Fue propicia para iniciar un ambiente de recogimiento emocional y de serenidad para identificar los conocimientos tanto afectivos como cognitivos acerca del tema. Los recursos materiales utilizados para esta actividad fueron los siguientes: 14 hojas papel bond tamaño carta con figura de bolso de mano recortada, creyones, marcadores y bolígrafos.

Esta actividad final se dio en medio de un ambiente cooperante y de empatía, las participantes colaboraron entre sí para alcanzar el objetivo. Fue necesario que compartieran los materiales para decorar sus “morrals” y así lo hicieron. Existió un ambiente distendido, una suerte de animosidad tras el conflicto anterior y lo vivenciado en las anteriores actividades. Hicieron muestras de algunos indicadores de la etapa de afecto tales como: empatía (P3: *“P11 necesita la regla pobrecita, mira, pásasela”*); P5: *“Esperemos que todas terminen y así comenzamos a compartirlo, facilitador 1”* Cooperación (P14: *“Te ayudo, mueve la mesa hacia allá”*) Trabajo en equipo (P6: *“¿Alguna necesita el marcador verde grueso?”*), entre otros.

Durante la realización no se presentó ningún inconveniente o imprevisto; se realizó conforme lo planteado. La intervención de los facilitadores fue orientada a que cada participante fuera afirmando la propiedad de los aprendizajes, sentado las bases

hacia la reflexión de cómo se comporta el grupo habitualmente y llevándolas a comprometerse en el proceso de auto exploración del taller.

Sesión 2. Actividad 1. “Navegando en el mar”.

La dinámica de inicio para esta segunda sesión se llamó “Navegando en el mar”. En ella las participantes debían formar un círculo sentados en sus sillas dando la espalda al centro, y siguiendo la instrucción debían cambiarse de silla fuese a la derecha o izquierda. Al decir la palabra tormenta debían cambiarse aleatoriamente. Se planteó como objetivo que los participantes logaran movilizar sus energías para así comenzar la sesión. Éste se cubrió ya que, la actividad fue bastante entretenida y energizante, cautivó la atención e interés de las participantes, mantuvieron contacto corporal modificando su proximidad y compartiendo su espacio personal.

Los recursos utilizados para esta actividad fueron las sillas y el espacio físico donde se realizaba e taller; no fue necesario ningún otro implemento. Se encontró como dificultad en la puesta en escena de la actividad que, en varias ocasiones, las sillas se movían al pararse rápidamente las jóvenes; conllevó a que los facilitadores estuviesen pendientes que las jóvenes no se cayeran al suelo por accidente.

La actividad se desarrolló en un ambiente energético, cooperativo y de diversión. Las participantes se mostraron alegres con sonrisas y carcajadas. Fue una actividad que orientaron hacia lo afectivo, también partiendo que era la actividad para energizar al grupo. Se cree que fue cubierto el objetivo y se prosiguió con el resto de las actividades de manera energética y dinámica. Se notaron en la participación los siguientes roles: “Buscador de ayuda” P7: *“Explíquenme! ¿Cuándo él diga debo*

sentar en la silla así a la brava?”; “Seguidor” P8: Se enfocó en repetir lo que sus compañeras hacía, sin demostrar mayor involucración en la actividad.

Sesión 2. Actividad 2. “Construyendo el mapa mental”.

La presente actividad fue realizar un mapa mental en láminas de papel bond, en el cual reflejaran los conocimientos adquiridos en la sesión anterior acerca de la asertividad. Fue una actividad libre, donde se le solicitó sólo a las participantes que cada una debía contribuir en sus conocimientos y en alguna actividad especial. Se considera que la actividad seleccionada fue propicia para observar el comportamiento del grupo trabajando juntas, y así valorar, los niveles de asertividad tras la primera sesión. Fue una actividad que en término de recursos fue económica ya que, se utilizaron materiales de reciclaje y revistas junto a dos láminas de papel bond. Además, se dispusieron tijeras, marcadores, colores, marcadores y cinta adhesiva para llevar a cabo el mapa.

Durante la aplicación de la actividad no se registraron dificultades, todo se desarrolló conforme lo planteado en la programación. Sin embargo, el tiempo fijado de 30 minutos no fue suficiente; se cree que fue por la escasa organización y las intervenciones erráticas al comienzo de la actividad.

El ambiente de la actividad se desarrolló enmarcado en la cooperación, la igualdad y la proactividad. Se observó que al comienzo de realizar la actividad las participantes planearon quien realizaría las distintas acciones para completar la meta; se agruparon en conformidad a ellos; esta vez estando atentas a lo que realizaban las demás y ofreciendo colaboración a esos subgrupos. La organización que propusieron

fue básicamente de la siguiente manera: recortar las imágenes fue encargado a P11, P14, P8 y P7; escribir en el papel bond a presentar fue encargado a P12, P3 y P5. El resto de las participantes ayudaban en la producción intelectual del contenido y logística de los materiales a utilizar.

Se observó que las participantes parecían seguir la dirección de quién parecía tener más clara las ideas acerca de cómo hacer el mapa. Se comenzó a ver liderazgos de las participantes P3, P12 y P5, quienes se apropiaron de esos roles y el resto de las compañeras pasaron a ser el soporte y seguidoras de sus tareas. La primera de ellas, P3, manifestó: *“Debemos organizaros para hacerlo rápido, no como la vez pasada... Hay que comenzar con lo de los estilos asertivos que eso fue lo más importante de la sesión pasada”*. P12 indicó: *“Pásenme el papel bond que yo iré diseñando donde poner cada cosa en el espacio”*; P5: *“Creo que la mejor forma de hacerlo así, que escriba P12 que escribe bonito, P6 y yo iremos escribiendo en esta hoja un borrador de cómo quedará”*.

A su vez, se observó que P4 se enfocó en seguir el flujo de la actividad según lo dictaminaba el liderazgo de las demás, desempeñando de tal manera un rol de “Seguidor”. Caso homólogo sucedió en la participación de P11 y P14. La P7 se mostró bajo un rol “Evasor” comentando: *“Esto me recuerda a que cada vez que hacía maquetas o cosas así en primaria era frustrante para mí, ¿Qué desagradable es eso, verdad?... esos tiempos de niña”*. Por último, se observó que P6 destacó con un rol de “Buscador de reconocimiento” con un tinte de humor afirmando: *“¿Vieron?... Me quedó muy bien, eso era lo más importante que faltaba para explicar lo de la sesión pasada... Soy una excelente alumna”* (risas).

Sesión 2. Actividad 3. “Tren de las emociones”.

La actividad persiguió como objetivo que las participantes logaran comentar desde la asertividad y la sensación de libertad al expresar sus opiniones como hubiese sido el estado ideal del grupo. Para ello se ideó la elaboración de una especie de tren en papel, en el cual las participantes debían depositar dentro una hoja con los comentarios. Se buscó al usar esta estrategia adentrarse de forma progresiva a la temática por lo cual fue necesaria la intervención al grupo. Al llevar ésta de forma confidencial se logró que expresaran sus comentarios sin mayores restricciones ni “tapujos”. Se obtuvieron tales como: *“Me hubiese gustado que hubiésemos sido capaces de compartir más juntas”*, *“Fue desagradable que por muchos momentos se acapara la información y no todas fueran nobles y trabajaran en equipo”*, *“Siento que pudimos ser mejor grupo en la medida en que no hubiésemos sido tan individualistas”*, entre otros.

En términos de recursos materiales, esta fue una actividad que requirió de múltiples materiales, se elaboró con cartulina de construcción un tren en dos dimensiones con compartimientos para guardar las hojas con los comentarios. El cual requirió horas previas de diseño y elaboración del taller.

Durante el desarrollo de esta actividad no se presentaron dificultades logísticas ni de desarrollo que tuviesen que ser acatadas por los facilitadores. Sin embargo, fue necesario una mayor involucración y participación de los facilitadores al momento del procesamiento para conducir la misma debido a la carga afectiva de las intervenciones; esta se reseña más adelante.

En análisis del comportamiento grupal se observó que, durante esta actividad las participantes comenzaron “desquebrajar” las fachadas de indolencia y rigidez frente al resto de sus compañeras y subgrupos. Revelaron, a través de sus comentarios que, en muchas ocasiones no se sintieron a gusto con las vivencias que tuvieron y reconocieron que en muchos casos fueron culpa de todas. Durante el procesamiento de la actividad se mostraron más abiertas a encarar los conflictos y las situaciones que pasaron en el grupo y que aún las acompañaban. Existieron algunas confrontaciones directas que hacían alusión a críticas sobre comportamientos específicos de algunas participantes.

Entre los verbatums de estas destacaron: P1: *“Yo siempre he sentido que hemos estado divididas en grupos desde el segundo semestre, cuando algunas vinieron de la sección que cerró. Siento que junto a P12, P11, P1 y P8 formamos ese grupo”*. P5: *“Yo siento que ustedes como grupo se aislaron mucho del resto estando apenas en segundo semestre y creo que lo hicieron porque quisieron, nadie les dijo”*. P2: *“Yo, en mi caso siento mucho más afinidad con P3, desde ya hace semestres y siento que en muchos casos lo que ha hecho que estemos en grupo, es que sabemos cómo trabaja ya cada uno y fuera de eso no hay más formas de interactuar con otra persona porque siempre estamos ocupadas”*. P3: *“Yo he estado abierta a hablar con todas y, de hecho, me gusta pasar al menos un tiempo con cada grupo”*. P7: *“Creo que no fue sólo los grupos, sino que en muchas ocasiones algunas han sido muy celosas con la información que da alguna profesor cómo si buscaran perjudicar a las demás”*. P6: *“Yo sinceramente no creo que haya sido para perjudicar a nadie sólo que la comunicación ha sido difícil y a veces muchas de nosotros, porque sé que yo*

también, nos ofuscamos y no prestamos atención”. P4:” Yo pienso que es bueno que digamos esas cosas para que no las sigamos haciendo y ahora, que se termina ya la carrera podemos hacer las cosas de mejor forma”. Se hicieron muestra algunos roles tales como: P8 y P5 de “observadoras”, no emitieron mayor comentario sobre la discusión grupal; demostrando hasta cierto punto con su lenguaje corporal alguna tendencia a la evitación del conflicto. En un momento P5 afirmó: “Es que yo veo que cada una tiene un carácter muy distinto y es difícil ponerse de acuerdo”, en otro P8 dijo: “Aunque eso ha pasado, no todo ha sido malo y en varios momentos nos hemos divertido y pasado bien, también el estrés de las clases lo hace más difícil”. Se observó un rol de “Buscador de reconocimiento” de la P3 al afirmar en varias ocasiones: “Yo siempre busco de participar con la mayoría, de hecho que soy la delegada, y ustedes saben que es así”

Esta actividad y su posterior procesamiento estuvieron orientados plenamente al plano afectivo. Las intervenciones se dieron dentro de un contexto tenso, donde las participantes abrieron su expresividad a hablar sobre aquellas cosas que antes nombraban como sólo “problemas del grupo”. Se dio en medio de un clima de rechazo a estos comportamientos e incomodidad frente a las situaciones pasadas. La intervención de los facilitadores fue orientada a identificar esas, falencias para posteriormente dejarlas atrás y fortalecerse desde la asertividad y el trabajo cooperativo para el resto del tiempo que les queda en la carrera.

Sesión 2. Actividad 4. “Jugando con el muñeco”.

Esta actividad se basaba en ilustrar a través de la manipulación de un muñeco cómo al momento de relacionarnos con los demás no siempre lo hacemos de manera asertiva y con respecto, sino lo hacemos sin pensar en que eso que hacemos puede que nosotros también lo vivamos. Esta actividad perseguía como objetivo que las participantes lograran practicar la empatía, respeto y amabilidad desde la asertividad y la sensación de libertad al expresar las opiniones en forma grupal. Se considera cubierto el objetivo en la medida en que se evidenciaron indicadores tales como: *“Cuando supe que lo que le había hecho al muñeco debía hacérselo al muñeco me dio mucha pena”*, *“Pensé en que yo recibiría las nalgadas que le dieron al muñeco”*, *“Me sentí incomoda con lo que me hizo mi compañera”*, entre otros.

La estrategia fue bastante económica en términos materiales y movilizadora, fue propicia para llevar a las participantes a la reflexión acerca del ser asertivo y empático, al igual que “colocarse en los zapatos del otro”.

Durante la puesta en escena de la actividad no se registró ningún contratiempo que fuese necesario contrarrestar; todo se desarrolló conforme a lo planeado en el plan de sesión. Esta actividad se dio en medio de un clima facilitante, de actividad y cooperante. La participación de las participantes se concentró desde el plano intelectual al cumplimiento de la tarea. La característica reflexiva de la actividad cautivó la atención de las participantes y sirvió para afianzar lo obtenido en el procesamiento anterior: la empatía, lo importante de la comunicación asertiva, el no dar cosas por sentadas, entre otras.

P12 comentando sobre la actividad: *“Cuando supe que lo que le había hecho al muñeco debía hacérselo al muñeco me dio mucha pena”*. P2: *“No entendía el para*

qué de la actividad, pensé que era un juego sólo para pasar el tiempo, mientras hacíamos otra actividad... luego vi el por qué”. P7: “Me sentí incomoda con lo que me hizo mi compañera”; por último, P3 aseveró: “Es cierto en muchos momentos no nos detenemos a pensar en si lo que haremos afecta al otro”.

Sesión 2. Actividad 4. “Hagamos una silla para su majestad”.

La presenta actividad del plan de sesión fue la evaluación postest de la sub dimensión Sensación de Libertad de la asertividad. Al realizarla se persiguió como objetivo demostrar en las participantes la asertividad como elemento característico para la cohesión grupal. Para ello debían construir con materiales de reciclaje una especie de silla con medidas de 20cms x 20cms y 4 patas; en la cual una de las participantes estuviese sentada sin apoyo durante un lapso de un minuto.

Impresionó del trabajo grupal que las participantes lograron cumplir el objetivo en los plazos establecidos con estándares bastantes altos, resaltando esto en logística y organización para el trabajo como calidad del producto. La estrategia fue adecuada para hacer ver en las participantes sus habilidades asertivas para tomar decisiones y organizar el trabajo en equipo. Fue necesaria que establecieran comunicación verbal continua y que produjesen de la manera más eficiente.

Los recursos utilizados fueron materiales de reciclaje entre los cuales destacan: cartón, periódicos, envases de refrescos de plástico, cartulina, revistas junto a cinta pegante y tijeras.

Durante esta actividad de Postest se evidenciaron que las intervenciones de las participantes fueron orientadas hacia la tarea; aunque llamó especialmente la atención

lo diligentes que se mostraron para saber qué hacía cada participante y cómo podían cumplir cabalmente los requisitos necesarios para la construcción. Sus interacciones se dieron dentro de un contexto cooperativo y un clima facilitante, en varias ocasiones se evidenciaron comunicaciones tales como: P4 “*¿En qué puedo ayudar?*”, P8: “*Yo ayudaré a ella*”, P6: “*Entre todas peguemos las patas de las sillas dándole vueltas al tirro de embalar*”. Estos verbatums dan cuenta de unas relaciones entre los participantes basadas en la empatía, la igualdad y la actividad.

Se observaron los siguientes roles en el desarrollo de la actividad: La P6 se mostró especialmente motivada, interactuó con liderazgo en cuanto a la toma de decisiones y la conducta cooperativa; expresó comunicaciones tales como: “*Hay que organizarnos para que nos salga bien... yo hago lo de los cartones, tú, P7 encárgate de usar el tirro para que peguemos esto acá*”. P12 interactuó bajo un rol de Iniciador y contribuidor, se enfocó en dar los primeros pasos para comenzar las tareas y encontrar la manera más rápida de hacerlo; además fungió como Estimulador y Animador al trabajo a medida que se llevaba a cabo. P12 manifestó: “*Bueno yo comienzo con esto*”, “*Eso!, Así vamos muy bien*”, “*Será un súper asiento ya verán (risas)*”

P4 se mostró que desde un rol de armonizador, perseguía como objetivo el suavizar lo que cada participante aportaba a la discusión con el fin de evitar conflictos entre ellas, expresó: “*Ah ya lo que quiere decir P10 es que usemos los tres envases plásticos y los pongamos en forma de pirámide*”. También, P4, mostró ser Compromisario en esta verbalización: “*Bueno está bien P6, creo que como tú dices es mejor, hagámoslo así*”. La P7 desde un rol de Técnico de procedimientos afirmó: “*Tenemos que clavar*

la tapa del envase en el cartón de huevos porque si no se caerán muy fácil”. P6 desempeñó un rol de observador y se enfocó en colaborar en lo que se le solicitaba.

La P14 interactuó con un rol de Dador de opinión, ejemplo: “Creo que deberíamos apilar los cartones de huevos para que así se haga más resistente el que sería el asiento de la silla”. P7 fue la colocadora de estándares: “Recuerden que debe medir más de 40 cm y tener tres patas, es mejor que no nos desviemos de la idea original porque íbamos mejor antes”. P9 se caracterizó durante la actividad por ser una evaluadora Crítica: “No sé si sea buena idea dejar vacíos los envases de refresco y se le metemos algo”, “Hay que pensar en que eso resistirá el peso de una de nosotros... creo que debería ser P12 ya que es la más flaca”.

La P11 se desempeñó dentro del proceso como registrador ya que, se mantuvo al pendiente de los detalles de la construcción como también de la cantidad de materiales que se debía utilizar. P3 tuvo un desempeño marcado como Buscador de Información; en múltiples ocasiones se acercó a los facilitadores en búsqueda de más información acerca de cómo construir la silla. A su vez, se desempeñó como Coordinadora y Estimuladora durante el proceso, ejemplo de ello en los siguientes verbatums: “*Creo que ustedes (P11 y P7) deben encargarse de las patas de las sillas porque les está quedando bien*”, “*Sigamos así*”.

Sesión 2. Actividad 5. “Mi perspectiva como grupo”.

Ésta actividad fue el cierre de la segunda sesión del taller; persiguió específico que los participantes logran expresar sus aprendizajes afectivos y cognoscitivos durante la sesión. Se considera cubierto el objetivo en la medida que las participantes

emitieron verbatums tales como: *“Hoy aprendí que cuando trabajamos en grupo las habilidades de cada uno se multiplica”*, *“Me encanto ver cómo logramos el trono para su majestad y superamos las expectativas de todos”*, *“Aprendí que siempre antes de hacer algo es bueno pensar en las consecuencias que tendrá para nosotros mismos y los demás”*. La estrategia utilizada constó en la formación de una pieza en cartón que asemejaba a una pizza, y había tantos slides de ésta como participantes. Cada una de ellas debía tomar uno y al momento de formar la figura pegándola en la pizarra comentar sus aprendizajes obtenidos gracias a la sesión.

En términos de recursos esta actividad fue bastante económica. Haciendo uso de materiales de reciclaje como cartulina y papel periódico se elaboró la figura en forma de pizza y sus slides; además, se empleó marcadores y creyones para colorear las figuras. No se presentaron inconvenientes en la parte logística de la actividad. Sin embargo, el desempeño del facilitador #1 para este final de la sesión se resintió producto del malestar general producto del cuadro gripal que padecía; se aborda con más en detalle esta anécdota en el apartado correspondiente.

La actividad se desarrolló en un clima facilitante, cooperativo, orientado hacia la reflexión y la introspección. Se contagió de la alegría producto del logro de la actividad anterior. Las participantes compartieron sus impresiones acerca de lo vivido en la sesión. Estuvo orientada plenamente al plano afectivo y así se dio término a la sesión

Sesión 3. Actividad 1. “Malabarismo con pelotas”.

En esta sesión el objetivo general que nos planteamos fue que los participantes lograran determinar la Cooperación según Marvin Shaw (1983) como elemento esencial para fomentar la Cohesión grupal bajo la medición de indicadores tales como: Expresiones verbales de ayuda, manifestación corporal de conductas de colaboración y asignación de actividades.

Para el inicio de esta actividad, el objetivo específico fue movilizar la energía para iniciar la sesión. Se comenzó con esta dinámica, en donde las participantes pusieron su esfuerzo y dedicación. Se observaron comprometidas por hacer la tarea, se observó un ambiente de participación, dedicación y dispuestas a mejorar el resultado. Todas estuvieron involucradas con la dinámica, expresaban sus ideas y sugerencias. El objetivo fue alcanzado debido a que se logró movilizar la energía de cada una de las participantes para iniciar la sesión.

Sesión 3. Actividad 2. “Lanzándonos la bola”.

Para esta actividad el objetivo específico fue mostrar la cooperación como elemento esencial para la cohesión grupal. Con esta actividad medimos el pretest de la segunda dimensión a trabajar en el grupo de participantes. Esa dimensión fue celebración de logros.

Es importante destacar que aquí se observaron con muy buena involucración los tres indicadores que se plasmaron para la observación de la misma, estos fueron: Expresiones de ayuda entre los compañeros, expresadas en los siguientes verbatums: P6 “Vamos P8, P12, P14 que lo están haciendo bien”, P12: “con calma chicas que lo vamos a lograr”, conductas cooperativas en P4: “Pero en que ayudo yo, P14 trata de

ponerme la pelota en el centro para yo poder ayudarle a llevarla y asignación de actividades P6 el P12 puede agacharse un poco y dársela a P8, P9 puede hacer uso de sus piernas". Se mostraron con un nivel alto de involucración con la tarea y cohesión como equipo, cada una estaba pendiente de la otra y por llegar al objetivo. Otras expresiones verbales que manifestaron fueron: *"Sigue así, lo vamos a lograr"*, *"¿qué puedo hacer?"*, *"yo puedo hacer esto"*, *"chicas tengo una idea, mejor hagamos esto así"*, y las conductas cooperativas más resaltantes que se observaron fueron como las chicas se aproximaban a otras para guiarlas y así lograr el objetivo, acercarse mutuamente, colaborar desde afuera las que no podían participar.

Sesión 3. Actividad 3. "La vitrina de logros".

En esta actividad nos propusimos como objetivo específico identificar sus logros grupales alcanzados en el pasado. Las participantes mostraron bastante entusiasmo con lo que hacían. Se evidenció de nuevo el nivel de cohesión en todo el grupo debido a que cada una de las participantes expresó cuales logros pudiesen ser representados, pero en especial P5, P6 y P12 organizaron las ideas y decidieron por los cinco principales logros que se iban a representar. Acá se evidenció una integración significativa en la forma cómo se comunicaron, en la asignación de tareas y en el cómo plasmar todo una vida académica en una vitrina de logros. Las participantes expresaron sentirse identificadas con lo que hicieron, y pudieron expresar posterior sus logros individuales, lo cual fue cónsono con los verbatim *"En el primer trayecto hicimos una decoración de puerta y ganamos el primer lugar, cada una colaboro de manera armoniosa"* Las participantes P4, P7 y P14 fungieron

en el papel de observadores críticos. Par la exposición final todas las participantes concluyen de que la P6 va a ser la expositora de la vitrina de logros.

Sesión 3. Actividad 4. “Nuestro Mapa Mental”.

Durante esta dinámica el objetivo específico giró en torno a valorar la importancia de la cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal, las participantes se observaron atentas e involucradas en los conceptos relacionados a lo que significa celebración de logros y cooperación, se relacionó la teoría con lo que se había vivido hasta el momento, las participantes se mostraron participativas, atentas y dispuestas al cambio que se estaba generando. Se hizo hincapié en que durante la actividad del pretest se evidenciaron las tres características más importantes de la cooperación y cómo eso se relacionaba con su proceso grupal en el ámbito académico.

Sesión 3. Actividad 5. “Haciendo la ensalada de frutas”.

El objetivo específico para esta actividad fue cultivar el valor de la cooperación y el compartir como elementos esenciales de la cohesión grupal. En esta actividad las participantes tenían que preparar lo que tenían que merendar, ellas hicieron una ensalada de fruta. Se les proporcionaron todos los ingredientes, y juntas empezaron a delegar funciones para llevar a cabo su ensalada de fruta.

Se evidencio un clima de participación armoniosa, colaboración e integración. Al final el resultado fue obtenido en una refrescante y ligera ensalada de frutas. Cabe destacar que el P5 y P1 toman la iniciativa para organizar y disponer de los ingredientes el resto salió del salón a lavarse las manos, e P6 manifestó: “Una que

separe, otra que pique y otra que mezcle". Durante todo el procedimiento de la realización de la ensalada de frutas se evidenció la participación de todas, cada una haciendo su tarea o bien que fue asignada o escogida.

Sesión 3. Actividad 6. "Yincana".

Experimentar el trabajo en cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal fue el objetivo específico que se planteó para esta actividad. Se les pidió al grupo que se dividieran en dos subgrupos, cada uno asignado a un facilitador. La idea era que pasaran por varias estaciones y en cada una realizaran las tareas que se les pedía. Se evidenció gran sentido de cooperación, participación, involucración e identificación con cada una de las tareas. Entre los verbatums que se registraron estuvieron: P3: *"creo que tenemos que darle más espacio para que se quede parada"*, P11: *"vamos viendo y vamos corrigiendo los errores"*, P5: *"termina de organizar arriba y pon la que falta"*, P11: *"ajá así es, muy bien eso es chicas"*. P6: *"esta puede ir acá, pensemos, pensemos somos un equipo"*, *"no se den por vencidas"*. P8: *"ya tenemos este casi casi vamos, vamos chicas"*. P5: *"vean ahí está, allí esta yujuuuuu"*. Aunque hubo un subgrupo ganador el resto no se sintió incomodo ni insatisfecho sino por el contrario se evidencio gratitud por lo que se hizo. Al final entre todas realizaron una figura humana en donde representaron las iniciales del nombre de su carrera, lo hicieron de una manera muy prolija y sincronizada.

Sesión 3. Actividad 7. "La Olla Caliente".

El objetivo específico para esta actividad que sirvió para el cierre de sesión, fue el expresar sus aprendizajes afectivos y cognoscitivos durante toda la jornada. Se realizó una actividad enmarcada en el concepto del tradicional juego de la “papa caliente”, en donde cada una de las participantes expresaron cómo se sintieron, cuáles fueron sus aprendizajes en la tarde de hoy, qué se llevaban de la sesión, cómo fue su participación dentro del grupo, cómo trabajaron con el grupo. Cada una de las participantes respondió las preguntas en un clima de integración grupal e involucración emocional.

F1: *“¿Cómo fue tu proceso de comunicación a lo largo de la sesión de hoy?”*, P6: *” sentí que fue bastante receptivo mi proceso de comunicación, también asertivo, sentí que me comuniqué más con cada una de ustedes y el trabajo se pudo dar de forma adecuada, me sentí que hoy me pude expresar mejor a pesar de que me sentía mal de salud”*

F2: *“¿Cómo fue tu proceso de liderazgo en la sesión de hoy?”* P8: *“Muy asertivo porque de hecho cuando me ofrecí de voluntaria para hacer el papel de ciega fue muy bien porque yo sabía que podía contar con todas”*.

F1: *“¿Cómo fue tu participación en el grupo?”* P2: *“Bueno, mi participación considero que fue bastante asertiva, dos actividades que hicimos que fueron bastante significativas, la yincana y la vitrina de logros me gustó porque me pude relacionar con cada una de mis compañeras y aparte porque me salí de mi zona de confort al tener que trabajar con otras compañeras”*.

F2: *“¿Sentiste que trabajaste desde la cooperación?”* P7: *“Si, si todas cooperamos y eso fue lo que hizo que ganáramos la yincana”...* F1: *“¿Pero tu sentiste que trabajaste desde la cooperación?”* P7: *“Creo que si cooperé bastante”.*

F1: *“¿Cuál fue tu aporte la tarde de hoy?”* P1: *“Creo que para mí ha sido todo, por lo menos cuando estábamos haciendo la actividad de lanzarnos la bola, yo fui una de las que dije que porque no las pasábamos por el pecho y fue así como se hizo”.*

Sesión 4. Actividad 1. “Si tú tienes muchas ganas de reír...”

Para esta sesión continuamos trabajando con el objetivo general de Que los participantes logren determinar la Cooperación según Marvin Shaw (1983) como elemento esencial para fomentar la Cohesión grupal.

En esta actividad el objetivo específico estuvo enmarcado a movilizar la energía para iniciar la sesión. Las participantes iniciaron la sesión con la energía baja ya que habían recibido algunas instrucciones externas que le perturbaron el inicio del trabajo para la actividad de la sesión, sin embargo, las participantes se mostraron dispuestas y colaboradoras para la realización de la misma. Se observó mayor integración durante el desenvolvimiento de la dinámica, cada una prestaba atención a lo que tenía que hacer y al final se logró el objetivo de la actividad.

Sesión 4. Actividad 2. “Auto lavado”.

Para esta actividad el objetivo específico fue apreciar la cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal. Para la realización de esta dinámica

prevaleció el respeto y la confianza. Algunas participantes se sentían aprehensivas de lo que podría sucederles; sin embargo, cada una tuvo la oportunidad de interactuar y de sentir como su grupo podía brindar confianza y respeto. Muchas permitieron darse la oportunidad de confiar en las demás participantes sin saber a lo que se podrían exponer. No se observó algún tipo de rechazo de alguna de ellas; sino por el contrario se mostraron abiertas y motivadas a participar.

Sesión 4. Actividad 3. “Haciendo lo imposible”.

Con esta actividad se persiguió el objetivo específico de experimentar el trabajo en cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal. El compromiso, la confianza, la responsabilidad y sobre todo la planeación se evidencio de manera autentica, cada participante deposito en el grupo la plena confianza de que se llevaría a cabo el objetico de la actividad. Sin duda que aquí quedo demostrado que cuando se trabaja en equipo el resultado se logra, claro está que en ciertos momentos se evidenciaron momentos de estrés, angustia y desesperación pero con el apoyo y la confianza del resto del equipo fueron superados. Se registraron verbatums como: P4: *“Si se puede”*, P3: *“Lo podemos lograr”*, P10: *“Vamos chicas lo lograremos”*, P13: *“Somos un equipo”*.

Sesión 4. Actividad 4. “Dramatizando lo que comemos”.

En esta actividad el objetivo específico fue participar en una actividad lúdica de trabajo en cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal, se dividió al grupo en dos subgrupos, el ambiente fue muy ameno, las participantes estaban a

gusto con todas las actividades realizadas hasta el momento, se observaban niveles altos de cohesión, integración, y para esta dinámica el resultado fue bastante complementario ya que tenían que adivinar lo que iban a merendar. El objetivo se logró, existió la buena disposición, empatía y respeto ambos sub grupos llevaron a cabo sus responsabilidades para lograr el objetivo final.

Sesión 4. Actividad 5. “Trasegando agua”.

Esta actividad correspondió al post test de la dimensión celebración de logros, en donde el objetivo específico estaba enmarcado en evidenciar la cooperación como elemento esencial para la cohesión grupal. Una actividad bastante determinativa para evidenciar en primer lugar la cohesión y como desde allí el trabajo en equipo resulto, es bien determinante como las participantes se tomaron un tiempo para opinar, planificar la actividad. Entre los verbatums que se manifestaron se encuentran los siguientes: P6: *“muchachas se ponen en fila y decimos agáchate, párate”*, P5: *“primero como vamos a estar ubicadas porque es muy importante la ubicación de cada una de nosotras”*, P7: *“eso así no va a servir tiene que estar el vaso apoyado al piso”*, P13: *“no tenses el pabito tanto porque puedes derramar el agua”*, P13: *“espera que el otro le dé la vuelta para que la otra le dé la vuelta y tensen a la misma vez y no se caiga el vaso”*, P12: *“tú vas a tratar de mantenerlo parado para que la otra persona lo tense”*, P6: *“se le va diciendo a cada una ya tu agarraste amarra, agarra, amarra”*. Es de notar que para esta actividad P6 y P12 tomaron el rol de líder y guían de forma continua al resto de sus compañeras, ciertos momentos y como en todo grupo los lideres emergen para determinar los pasos a seguir y lograr el

objetivo. Sin duda cada una de las participantes se escucharon, se entendieron y hubo poder de empoderamiento de las mismas. El objetivo se logró, y se constató cualitativamente como cuantitativamente que las mededias obtenidas superaron las obtenidas anteriormente en el pretest.

Sesión 4. Actividad 6. “Evaluándolos ahora a ustedes”

Aquí las participantes tenían como objetivo específico evaluar el desempeño de los facilitadores durante la intervención. Bajo un instrumento evaluaron el desempeño del taller y de los facilitadores. Los resultados y las apreciaciones fueron bastante significativos y gratificantes tanto para el taller como para los facilitadores.

Sesión 5. Actividad 7. “Despidiéndonos”

En esta actividad fue el cierre del taller y se planteó el objetivo específico de apreciar la experiencia grupal vivida durante el taller. Para este cierre se proyectó un video con la ejecución de las participantes en algunas de las actividades, posterior a esto se entregó un presente y los certificados de haber participado en el taller de cohesión el cual fue avalado por la UCV. Se notó entre las participantes nostalgia, agradecimiento, empatía y armonía para el cierre. Una de las participantes en nombre de todo el grupo dirigió unas palabras tanto para la ejecución del taller como para el desempeño de los facilitadores.

Con relación a los recursos

En cuanto a los contenidos teóricos, para llevar a cabo la presentación interactiva fue necesaria hacer uso de los siguientes recursos materiales: computadora portátil,

video beam, láminas elaboradas con anterioridad acerca del tema de asertividad, por lo que resultaron adecuados para alcanzar los objetivos específicos planteados en estos términos.

Por su parte, para las actividades que requerían elaboraciones y construcciones, los recursos fueron adecuados, ya que no fueron necesarios mayores recursos materiales; de hecho, sólo se dispuso colocar nombres a las participantes en un gafete cada una, para la presentación, papel bond y marcadores para escribir las normativas en conjunto con el pizarrón acrílico del salón, materiales de reciclaje (cartón, periódico, plásticos, revistas, pabilo, hojas blancas, papel crepe, tijeras, pegamento), pequeños trozos de hojas blancas, 14 hojas papel bond tamaño carta con figura de bolso de mano recortada, creyones, marcadores y bolígrafos, tijeras, marcadores, colores, marcadores y cinta adhesiva, cartulina de construcción un tren en dos dimensiones con compartimientos para guardar las hojas con los comentarios, cartón, periódicos, envases de refrescos de plástico, cartulina, revistas junto a cinta pegante y tijeras.

Los recursos físicos para las actividades fueron las sillas y el espacio físico donde se realizaba el taller; no fue necesario ningún otro implemento.

Con relación al desarrollo de las sesiones

Es importante señalar en este apartado que las sesiones se desarrollaron con completa normalidad, iniciando y culminando a la hora estipulada. Sólo perjudicó en el desarrollo de las actividades la ausencia de las participantes que debían atender compromisos con las materias prácticas de su formación.

La participación en términos generales, fue sumamente activa, las participantes estuvieron sumergidas en la experiencia de la intervención y tanto las conductas verbales como no verbales fueron evidenciando como el grupo se movilizó durante el transcurso de las cuatro sesiones en términos del manejo de su asertividad y su cooperación.

Los roles asumidos por las participantes fueron los siguientes:

- P1. Conducta agresivo asertiva, se mostró expectante a cada comportamiento y comentario en los momentos iniciales de la sesión. Rol Bloqueador en las intervenciones: *“Considero que debemos regular el uso del teléfono celular sólo para situaciones de emergencias o cuestiones así”, “Así lo están haciendo mal, ¿A quién se le ocurrió hacerlo así? ¿No ven que no se va a sostener? ¡No...!”*; Percibe división: *“Yo siempre he sentido que hemos estado divididas en grupos desde el segundo semestre, cuando algunas vinieron de la sección que cerró y tomó la iniciativa para organizar y disponer de los materiales durante las actividades”*.
- P2. De conductas pasivo asertivas: *“Me daba risa hacer esta actividad con mi compañera, no por mal, sino que en la desempeño diario casi no hablamos, y ahora hablar de cosas más personales me pareció muy curioso”*. *“Si, cada quien hacía lo suyo y no es lo primero vez que nos pasa, seamos sinceras, lo que pasa es que lo hacemos bien y siempre sacamos las tareas adelante... yo, por ejemplo, me concentré más en ayudar y trabajar. “Cuando tú, P2, me gritabas durante la situación por ser agresiva provocaba pegarte para que te*

calmaras”. “Yo, en mi caso siento mucho más afinidad con P3, desde ya hace semestres y siento que en muchos casos lo que ha hecho que estemos en grupo, es que sabemos cómo trabaja ya cada uno y fuera de eso no hay más formas de interactuar con otra persona porque siempre estamos ocupadas”.

“No entendía el para qué de la actividad, pensé que era un juego sólo para pasar el tiempo, mientras hacíamos otra actividad... luego vi el por qué”.

“Yo he estado abierta a hablar con todas y, de hecho, me gusta pasar al menos un tiempo con cada grupo. También, se le observó rol marcado ampliamente hacia el liderazgo. Se notó una mayor involucración y espontaneidad en su participación, mostró verbalizaciones de la etapa de afecto tales como empatía

- P3 tuvo durante las cuatro sesiones, diversos roles, primando conductas agresivo asertivas: *“Debemos organizaros para hacerlo rápido, no como la vez pasada... Hay que comenzar con lo de los estilos asertivos que eso fue lo más importante de la sesión pasada”.* *“Yo he estado abierta a hablar con todas y, de hecho, me gusta pasar al menos un tiempo con cada grupo”, “Es cierto en muchos momentos no nos detenemos a pensar en si lo que haremos afecta al otro”.* P3 tuvo un desempeño marcado como Buscador de Información; en múltiples ocasiones se acercó a los facilitadores en búsqueda de más información. En una de las actividades, se observó un rol de “Buscador de reconocimiento” de la P3 al afirmar en varias ocasiones *“Yo siempre busco de participar con la mayoría, de hecho que soy la delegada, y ustedes saben que es así”.* A su vez, se desempeñó como Coordinadora y

Estimuladora durante el proceso, ejemplo de ello en los siguientes verbatums: “Creo que ustedes (P11 y P7) deben encargarse de las patas de las sillas porque les está quedando bien”, “Sigamos así”, “creo que tenemos que darle más espacio para que se quede parada.

- P4 por su parte, mostró conductas pasivo asertivas, así como el desempeño del rol de observador/comentador en los verbatums: *“Yo vi que cada una ya sabía que parte de la casa haría y pues me quedé acá en mi área observando y ayudé en lo que podía”*; *“también siento que lo hacemos así siempre, pero no porque queramos dejar a alguien por fuera o a P7, es como por naturaleza desde los primeros semestres”*, *“Yo pienso que es bueno que digamos esas cosas para que no las sigamos haciendo y ahora, que se termina ya la carrera podemos hacer las cosas de mejor forma”*. Su naturaleza pasiva fue observada por otras participantes, al señalarle: *“Fue muy raro, P4, verte siendo tan pasiva tú que siempre eres tan de mandar”*, *“Pensaba ¿cómo puede P4 quedarse callada cuando la otra la está humillando?”*. A su vez, se observó que P4 se enfocó en seguir el flujo de la actividad según lo dictaminaba el liderazgo de las demás, desempeñando de tal manera un rol de “Seguidor”: *“¿En qué puedo ayudar?”*. También P4 se mostró que desde un rol de armonizador, perseguía como objetivo el suavizar lo que cada participante aportaba a la discusión con el fin de evitar conflictos entre ellas, expresó: *“Ah ya lo que quiere decir P10 es que usemos los tres envases plásticos y los pongamos en forma de pirámide”*. También, P4, mostró ser

Compromisario en esta verbalización: “Bueno está bien P6, creo que como tú dices es mejor, hagámoslo así”.

- P5 por su parte, fue asertivo agresiva inmersa en procesos continuos de aceptación o de otorgamiento de membrecía, por la actitud evasiva manifestada a través de una resistencia al contacto visual con el F1 durante sus intervenciones iniciales. Tuvo verbalizaciones tales como: *“Yo siento que ustedes como grupo se aislaron mucho del resto estando apenas en segundo semestre y creo que lo hicieron porque quisieron, nadie les dijo”, “Yo no vi nada de lo que dice P7, yo sólo hacía y vi que las demás también”, “Esperemos que todas terminen y así comenzamos a compartirlo, facilitador I”*. Se comenzó a ver liderazgos de la participante, en especial durante la ensalada de frutas; a la par de tomar en ocasiones el rol de observadora, no emitiendo mayores comentarios en las discusiones grupales; demostrando hasta cierto punto con su lenguaje corporal alguna tendencia a la evitación del conflicto. En un momento P5 afirmó: *“Es que yo veo que cada una tiene un carácter muy distinto y es difícil ponerse de acuerdo”* Se evidenció *progresivamente el nivel de cohesión en todo el grupo porque cada una de las participantes expreso cuales logros pudiesen ser representados, pero en especial P5: “vean ahí está, allí esta yujuuuuuu”*.
- P6 interactuando desde un rol Dominador con actitud aparentemente irónica y desacreditante: *“Entonces ¿Me pongo con la persona que tenga este mismo muñequito?”* Reconocida ampliamente como la líder del grupo, con roles

orientados a la tarea y a la interacción con los facilitadores. Esto último, puede asociarse a un proceso de aceptación o de otorgamiento de membrecía, en especial por su característica de dominantes: *“Tú, P5, ve haciendo esto pegando esto acá mientras yo comienzo con los muebles de la casa”*, esto junto a despliegues conductuales que demostraban mayor iniciativa para encarar la construcción de la casa tales como mover la figura en distintos ángulos en búsqueda del ideal para trabajar y búsqueda de materiales necesarios para llevar las actividades a cabo. Se observó en el caso de P6 interactuar nuevamente desde un rol Dominador para con el F1, en dos momentos de la exposición mientras éste intervenía interrumpió repentinamente comentando lo siguiente: *“Lo que quieres decir es que la persona agresiva es la que se molesta fácilmente y no respeta al otro”*, se hizo el reflejo de que ese comportamiento de intervenir sin pedir la palabra, también puede interpretarse como una actitud poco asertiva y se prosiguió con la intervención. Poco a poco con el transcurso de las distintas actividades, se notó en P6 una mayor involucración y espontaneidad en la participación: *“Entre todas peguemos las patas de las sillas dándole vueltas al tirro de embalar”*. Se mostró especialmente motivada, interactuó con liderazgo en cuanto a la toma de decisiones y la conducta cooperativa; expresó comunicaciones tales como: *“Hay que organizarnos para que nos salga bien”* *“Yo hago lo de los cartones, tú P7 encárgate de usar el tirro para que peguemos esto acá”*, *“una que separe, otra que pique y otra que mezcle”*, durante el procedimiento de la realización de la ensalada de frutas, en el cual

se evidenció la participación de todas, cada una haciendo su tarea o bien que fue asignada o escogida. Estos verbatums dan cuenta de unas relaciones entre los participantes basadas en la empatía, la igualdad y la actividad. Trabajó en equipo y buscó reconocimiento: *“Esta puede ir acá, pensemos, pensemos somos un equipo”, “no se den por vencidas”, “¿Vieron?... Me quedó muy bien, eso era lo más importante que faltaba para explicar lo de la sesión pasada... Soy una excelente alumna” (risas).*

- La P7 desempeñando un rol de Buscador de Ayuda manifestó verbatums tales como: *“Me encuentro confundida. No sé si entendí bien... ¿Alguien debe tener también esta misma figura, cierto?”. P7 también tuvo Rol Bloqueador en las intervenciones: “No va a quedar bien se hizo mal desde el principio, no lo lograremos”. Llama especialmente la atención la secuencia que existió entre la participante y la asignación para los subgrupos, esto responde a que al momento de la asignación de los números estaban dispuestas en el espacio ya conformadas en los subgrupos. Lo anterior denota como producto de los bajos niveles de Cohesión son más marcados los índices de territorialidad entre las integrantes del grupo. Su marcada territorialidad se evidenció en: “Por un momento me sentí desplazada, ya que cada quien se puso en subgrupos para hacer la actividad y yo no tenía nada que hacer... eso siempre pasa también ya en la realidad en cuanto a nuestras asignaciones de clase... ya anteriormente me sentido así trabajando con este grupo”. “Yo también siento que lo hacemos así siempre, pero no porque queramos dejar a alguien por fuera, es como por naturaleza desde los primeros semestres”. Buscador*

de ayuda: *“Explíquenme! ¿Cuándo él diga debo sentar en la silla así a la brava?”*; evasora: *“Esto me recuerda a que cada vez que hacía maquetas o cosas así en primaria era frustrante para mí, ¿Qué desagradable es eso, verdad?... esos tiempos de niña”*, *“Creo que no fue sólo los grupos, sino que en muchos ocasiones algunas han sido muy celosas con la información que da alguna profesor cómo si buscaran perjudicar a las demás”*, *“Yo sinceramente no creo que haya sido para perjudicar a nadie sólo que la comunicación ha sido difícil y a veces muchas de nosotros, porque sé que yo también, nos ofuscamos y no prestamos atención”*. También tuvo un rol de Técnico de procedimientos cuando afirmó: *“Tenemos que clavar la tapa del envase en el cartón de huevos porque si no se caerán muy fácil”*

- Por su parte P8 mostró una conducta pasiva durante toda la intervención. Se observó el rol de Seguidor en la participación de la P8, se limitó a seguir el curso que dictaban los restos de los integrantes y no se observó mayor involucración o cuestionamiento propio acerca de la actividad. Su Rol de seguidor se evidenció también a nivel corporal, ésta se limitó a interactuar cerca de su espacio personal como una suerte de ayudante para alcanzar algún material cuando le era solicitado, enfocándose en repetir lo que sus compañeras hacía, sin demostrar mayor involucración en la actividad. además de sus verbatums: *“Yo tampoco es que participé así mucho, sólo ayudé y pasé lo que podía alcanzar”*. También tuvo rol de observadora, no emitiendo mayor comentario sobre la discusión grupal; demostrando hasta cierto punto con su lenguaje corporal la tendencia a evitar el conflicto: *“Aunque eso ha*

pasado, no todo ha sido malo y en varios momentos nos hemos divertido y pasado bien, también el estrés de las clases lo hace más difícil". *"Se puede establecer qué se debe hacer en caso de que necesite salir del salón sea para atender algo o ir al baño"*.

- P9 se enfocó más al plano afectivo al compartir: *"Creo que es importante que en este espacio se respete el derecho de palabra y la opinión de cada una"*. *Sus conductas fueron agresivo asertivas*. Desempeñó roles de seguidor, evaluadora Crítica: *"No sé si sea buena idea dejar vacíos los envases de refresco y se le metemos algo"*, *"Hay que pensar en que eso resistirá el peso de una de nosotros... creo que debería ser P12 ya que es la más flaca"*.
- P10 fue muy asertiva durante todas las actividades.: *"Ninguna tenía claro qué hacer, pero cada una buscó en que podía ayudar en cada uno de los subgrupos que estaba"*. Esta verbalización se dio durante un momento tenso en el que la mayoría de las participantes rechazaron y desacreditaron la intervención de P7, una intervención asertiva.
- Por su parte P11 fue pasivo asertiva: *"Deberías fijar un margen de llegada para cumplir con la puntualidad, al menos un intervalo de 15 minutos, ya que muchas llegamos de almorzar o venimos de nuestras casas sino tuvimos clase en el día"*. También asumió Rol Buscador de ayuda y Seguidor: *"Yo de verdad no supe qué hacer desde un principio, por eso solo le pregunté a P12 que podía hacer y me ella me dijo en qué ayudarla"*. También se desempeñó dentro del proceso como registrador ya que, se mantuvo al pendiente de los

detalles de la construcción como también de la cantidad de materiales que se debía utilizar: *“vamos viendo y vamos corrigiendo los errores”*

- P12 se mostró asertiva: *“Eso a veces si pasa de que no se encuentra cómo encajar, pero nos acoplamos y ya”*. Esta fue una de las participantes que mostró progresivamente una mayor involucración y espontaneidad en la participación, llevando a cabo las actividades de forma más dinámica, entusiasta. Asumió en ocasiones el liderazgo, pasando las participantes a ser el soporte y seguidoras de sus tareas: *“Pásenme el papel bond que yo iré diseñando donde poner cada cosa en el espacio”*. Igualmente interactuó bajo un rol de Iniciador y contribuidor, se enfocó en dar los primeros pasos para comenzar las tareas y encontrar la manera más rápida de hacerlo; además fungió como Estimulador y Animador al trabajo a medida que se llevaba a cabo: *“Bueno yo comienzo con esto”, “Eso!, Así vamos muy bien”, “Será un súper asiento ya verán (risas)”*. Se evidencio más el nivel de cohesión en todo el grupo porque cada una de las participantes expresó cuales logros pudiesen ser representados, especialmente por P12 organizando las ideas y tomando decisiones, evidenciándose bastante integración en la comunicación y asignación de tareas: *“En el primer trayecto hicimos una decoración de puerta y ganamos el primer lugar, cada una colaboro de manera armoniosa”*; también tuvo rol de observador crítica.
- P13 manifestó conductas pasivas, cumpliendo el rol de seguidora en la mayoría de las actividades: P13: *“No tenses el pabito tanto porque puedes*

derramar el agua, P13 espera que el otro le dé la vuelta para que la otra le dé la vuelta y tensen a la misma vez y no se caiga el vaso”.

- La P14 tuvo conductas pasivo asertivas, y demostró una interacción basada en el rol de Comentador: *“Me gustó mucho cómo todas vivimos la actividad, vi que cada una se reía mucho y antes no lo había notado... qué bueno que empecemos hacer a actividades así en este taller”.* También tuvo rol de seguidor y cooperador: *“Te ayudo, mueve la mesa hacia allá”.* Rol de dador de opinión: *“Creo que deberíamos apilar los cartones de huevos para que así se haga más resistente el que sería el asiento de la silla”*, teniendo también de observadora crítica.

Se observó la presencia de una amplia gama de roles asumidos, así como su equilibrio en la forma como se fueron presentando durante las sesiones.

Con relación a las habilidades de los facilitadores

En primer lugar, los facilitadores manejaron adecuadamente las fases de inicio, desarrollo y cierre en cada sesión, apoyándose en las estrategias seleccionadas, abriendo con actividades energizantes y adentrando al grupo en la intervención mediante el sondeo de expectativas, normas y recibir información sobre el taller, pasando a las actividades de pretest o de presentación teórica en cada sesión de forma correspondiente. Seguidamente se continuó el desarrollo de las sesiones con actividades para practicar la asertividad y la cooperación, logrando el desarrollo amplio de las sesiones así como la inmersión de las participantes en las mismas y posteriormente el cierre con la expresión de los aprendizajes vivenciados por las

participantes así como la evaluación de los facilitadores cuando fue requerido mediante el feed back o la evaluación del taller.

En cuanto al surgimiento de dificultades entre las participantes, estas fueron atendidas por los facilitadores de forma oportuna, y todas estuvieron referidas a la información de las actividades, así como la organización entre ellas para ejecutar las tareas, por lo que no hubo procesos individuales ni grupales.

Los procesamientos de las actividades fueron adecuados, tomando en cuenta los objetivos planteados y el momento del grupo, en tanto que estuvieron apegados durante toda la intervención, al enfoque gestáltico, obteniéndose verbalizaciones que favorecieron el darse cuenta de las participantes: *“Entendí que es verdaderamente la asertividad y cuáles son sus estilos”*, *“Descubrí que el estilo asertivo es más difícil porque debes controlar las ganas de explotar e insultar a la gente”*, *“Descubrí que me siento muy incómoda interactuando con personas de estilos pasivos”*, *“Comprendí que para cada situación hay un estilo y que debemos saber cuál es el adecuado”*, *“Descubrí que dentro del grupo en muchas situaciones suelo ser agresiva, y al yo hablar con alguien agresivo, me sentí muy mal y debo revisar eso”*, *“cuando trabajamos en grupo las habilidades de cada uno se multiplica”*, *“Aprendí que siempre antes de hacer algo es bueno pensar en las consecuencias que tendrá para nosotros mismos y los demás”*, *“sentí que fue bastante receptivo mi proceso de comunicación, también asertivo, sentí que me comuniqué más con cada una de ustedes y el trabajo se pudo dar de forma adecuada, me sentí que hoy me pude expresar mejor a pesar de que me sentía mal de salud”*, *“mi liderazgo fue muy asertivo porque de hecho cuando me ofrecí de voluntaria para hacer el papel de*

ciega fue muy bien porque yo sabía que podía contar con todas”, “mi participación fue bastante asertiva”, “logré relacionar las actividades con cada una de mis compañeras y aparte porque me salí de mi zona de confort al tener que trabajar con otras compañeras”, “si todas cooperamos, ganamos”, “Creo que si coopere bastante”.

Por otra parte, los procesamientos de las actividades tomaron en cuenta las orientaciones teóricas utilizadas para sustentar la variable y el programa de intervención, ya que las preguntas de los procesamientos se orientaron directamente a promover la asertividad y valorar la cooperación como elemento esencial para la cohesión grupal.

Para la evaluación de las habilidades de los facilitadores durante la intervención sobre cohesión, se procedió con la propuesta de Covey y Covey (1997), como a continuación se señala.

Los facilitadores pusieron en práctica la escucha activa, demostrando a las participantes que los mismos les entendían mediante el parafraseo, ampliando la información, reflejando el estado emocional, mostrando a las participantes saber cómo se sentían, validando la información y mostrando acuerdo como lo escuchado.

Los facilitadores restituyeron en múltiples ocasiones, las palabras de las participantes al capturar la esencia de lo dicho con palabras diferentes con la finalidad de ampliar y clarificar lo dicho, y con ello clarificaron ideas en muchas oportunidades, atando cabos sueltos durante los procesamientos e identificando temas comunes, es decir, resumiendo.

Igualmente los facilitadores dieron y recibieron feedbacks entre las participantes, invitando a abrirse y arriesgarse a las conductas asertivas y colaborativas para vivenciar en su totalidad la cohesión estudiantil en el May Hamilton (nombre que los facilitadores dieron al taller).

En cuanto a la confrontación de las discrepancias, P1 se mostró expectante a cada comportamiento y comentario en los momentos iniciales de las dos primeras sesiones con F1 (DR), puesto que no contaba con la afinidad para con ellas como F2 (JU) quien había sido su profesor en semestres anteriores. F1 asumió una actitud confrontadora, y se pudo conocer que tal discrepancia obedecía solo a ansiedad, la cual fue disminuyendo en el transcurso de las cuatro sesiones para desaparecer en su totalidad hacia el final.

Los facilitadores focalizaron en todo momento, durante las estrategias y los procesamientos, la figura del fondo en el proceso del contenido, centrando de esa manera a las participantes logrando que convergiesen los argumentos y las ideas diferentes hacia los puntos centrales, la asertividad y la cooperación; por ser los más importantes.

Así mismo, hicieron refuerzo positivo en los momentos adecuados, con verbalizaciones tales como *“si se puede”*, *“lo podemos lograr”*, *“vamos, lo lograremos”*, *“somos un equipo”*, así como que se manejaron con empatía, lo cual lograron específicamente con el objetivo: Practicar la empatía, respeto y amabilidad desde la asertividad y la sensación de libertad al expresar las opiniones en forma grupal y la estrategia: *“Jugando con el muñeco”* técnica que permitió a las participantes poner en práctica el uso de la asertividad dese la empatía, el respeto y la

amabilidad, al pedirseles que se sentasen en círculo y dándoles un muñeco, al cual cada una le haría un gesto, caricia, decirle una frase para luego lo reprodujesen a su compañera de la derecha.

Es importante señalar que en todo momento los facilitadores iniciaron las actividades mediante una postura activa, interviniendo en el grupo oportunamente y señalando cursos de acción, a manera de guiatura. También se permitieron trabajar cooperativamente con los participantes especialmente en las actividades que requerían trabajo en equipo y cooperación, alineando a las chicas participantes e influenciándolas ofreciéndoles cursos de acción.

Afortunadamente durante el desarrollo de las sesiones no hubo riesgos psicológicos innecesarios ya que no se abrieron procesos, por lo que no fue necesaria la protección, aun cuando los facilitadores se encontraban preparados por ser psicólogos, su función en todo caso era contener y acompañar si hubiesen surgido procesos, ya que durante esta intervención actuaron como facilitadores o dinamistas de grupo y no como terapeutas.

Los facilitadores compartieron con el grupo reacciones personales relacionadas con el aquí y el ahora, es decir, auto revelaron algunas de sus posiciones para favorecer la auto revelación de las participantes lo cual se logró en P6, además de practicar la modelación, con sus conductas modelaron las conductas de las participantes que fueron practicadas durante las cuatro sesiones. Igualmente usaron efectivamente el silencio como forma de comunicación, tanteando el terreno, entendiendo el lenguaje, focalizando las conversaciones y practicando la escucha activa.

Al no presentarse conductas contraproducentes, no hubo necesidad por parte de los facilitadores de intervenir efectivamente de haberse enganchado las participantes, por lo que no hubo necesidad de desbloquear y emplearon la pregunta para estimular la acción y el pensamiento.

Finalmente, los facilitadores pudieron interpretar los patrones de conductas de las participantes, identificando los roles que asumían en el transcurso de las sesiones, como pasaban de un rol a otro, sus conductas agresivas, asertivas o pasivas, y pudieron terminar cada sesión y el taller en un clima nostálgico, sereno, amable, cooperativo, más asertivo, que abrió las puertas para continuar trabajando la asertividad y la cooperación como elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros necesarios para mejorar su cohesión grupal.

Con relación a las fases del grupo

Como denominador común durante la sesión 1 se observaron comportamientos vinculados a la fase Inicio descrita por Stanford (1981). Ciertamente la naturaleza de esta primera sesión se basó en desarrollar un clima facilitante y permitir que los participantes conozcan las características del taller; más que en constatar aspectos profundos del funcionamiento del grupo.

Sin embargo, se notó se evidenciaron intervenciones individuales orientadas a conocer su lugar en el grupo, a descubrir su rango de acción más que participar en trabajo cooperativo o en involucración mayor a nivel interpersonal. A su vez, se manifestaban unas participantes expectantes por saber hasta dónde sería el alcance de las interacciones entre las participantes. En varias ocasiones se observaron

despliegues comportamentales como: preguntar cuáles aspectos debían preguntar a su compañera durante la actividad, si incluían las actividades preguntas personales y se mostraron atentas a cada intervención de los facilitadores.

Adentrados cada vez más en el meridiano de la sesión, las interacciones iban orientadas a encontrar su estado de confort y despliegue dentro del grupo; fueron pasados los minutos orientándose hacia el polo de la individualidad. No existieron establecimientos de acuerdos, sino pactos y alianzas tácitas entre compañeras para realizar el trabajo.

Fue evidente una mayor espontaneidad, jocosidad y contacto entre las participantes en los momentos distendidos.

A principios de la segunda sesión se comenzó a evidenciar rasgos propios de la etapa de *Formulación de Normas* descrita por Stanford (1981). Las participantes comenzaron a seguir los pasos de las que parecían tener las respuestas al momento. Se vieron las interacciones centradas en los roles de liderazgo que emergían, aunque de una forma errática y expectante a no invadir el espacio del otro. Todo esto en medio de un ambiente expectante acerca del comportamiento de cada una.

Durante el desarrollo de la actividad el Tren de las Emociones, se identificó una movilización de la energía grupal que evidenció indicadores asociados a la etapa de *Conflicto* descrita por Stanford (1981). En ésta como especifica el autor se evidencian niveles altos de ansiedad con comportamientos hostiles hacia el resto de compañeros o líderes de grupo. A partir de este momento, y entendiendo que ya las participantes comenzaron a aclimatarse y sentirse cómodas dentro del taller, comenzaron a salir estos comportamientos de corte más confrontativos y poco asertivos que,

seguramente eran cotidianos en el desenvolvimiento natural del grupo, y en esta fase se movilizó el grupo el resto de las sesiones faltantes.

Ya para la sesión 3, las participantes se habían movilizado con conductas de la fase de transición y conductas de la fase de producción, ya que se evidenció más el nivel de cohesión en todo el grupo, organizaron las ideas y se evidenció bastante integración en la forma como se comunicaron y en la asignación de tareas. Todas se sintieron identificadas con lo que hicieron, por lo que pudieron valorar la importancia de la cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.

Hasta ese momento, las participantes se mostraron participativas, atentas y dispuestas al cambio que se estaba generando, al evidenciarse las tres características más importantes de la cooperación y como eso se relacionaba con su proceso grupal en el ámbito académico. Durante todas las estrategias de esa tarde se evidenció la participación de todas, cada una haciendo su tarea o bien que fue asignada o escogida, mediante la cooperación y el liderazgo compartido, conductas típicas de la fase de producción de Stanford.

Ya para la cuarta sesión o cierre del taller, se evidenciaba en las participantes conductas y verbalizaciones donde prevaleció el respeto, pero también la confianza, típicos de la etapa de producción (Stanford, 1981) Algunas participantes se sentían aprehensivas de lo que podría sucederles; sin embargo cada una tuvo la oportunidad de interactuar y de sentir cómo su grupo podía brindar confianza y respeto. Muchas permitieron darse la oportunidad de confiar en las demás participantes sin saber a lo que se podrían exponer.

Las dos últimas actividades dieron cuenta de algunas conductas y verbalizaciones de la etapa de afecto, por lo que los facilitadores concluyen que recibieron al grupo en etapa de desarrollo de pautas y formulación de normas, transitando por las etapas de conflicto y transición, para finalmente, cerrar en una etapa avanzada de producción con conductas y verbalizaciones iniciales de la etapa de afecto.

Con relación a la evaluación del programa y del facilitador realizada por los asistentes

Durante el transcurso de la cuarta y última sesión; específicamente en la actividad nº 6, se les entregó a las participantes un instrumento dirigido a evaluar su valoración acerca del taller y el desempeño de los facilitadores. Los resultados obtenidos se presentan a continuación en la tabla 18.

Tabla 18. Evaluación al taller y a los facilitadores

	Por favor, marque con un círculo la respuesta que mejor describa lo que usted piensa sobre el taller	Totalmente en desacuerdo		Algo en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Promedio de respuestas
			0%		0%					
1	Aprendí información sobre Cohesión que es nueva para mi		0%		0%	1	7%	13	93%	3.93
2	Aprendí información sobre el manejo de la Asertividad y la Cooperación que es nueva para mi		0%		0%	1	7%	13	93%	3.93
3	Los aspectos teóricos tratados en el taller fueron útiles		0%		0%	1	7%	13	93%	3.93
4	Los objetivos planteados en el taller fueron claros		0%		0%	2	14%	12	86%	3.86
5	Pude relacionar los aspectos tratados con mi realidad		0%		0%	3	21%	11	79%	3.79
6	Lo aprendido en este taller me es útil para relacionarme con mis compañeros de grupo		0%		0%		0%	14	100%	4.00
7	Los facilitadores promovieron el diálogo en el grupo		0%		0%		0%	14	100%	4.00
8	Los facilitadores fueron sensibles a las necesidades de los participantes		0%		0%		0%	14	100%	4.00
9	Los facilitadores estuvieron abiertos a diversos puntos de vista		0%		0%		0%	14	100%	4.00
10	Los facilitadores utilizaron un lenguaje de fácil comprensión		0%	2	14%	1	7%	11	79%	3.64

11	Los facilitadores pudieron responder a mis preguntas		0%		0%	1	7%	13	93%	3.93
12	Tuve suficiente tiempo para participar		0%		0%	3	21%	11	79%	3.79
13	Los materiales audiovisuales fueron útiles y adecuados		0%		0%	1	7%	13	93%	3.93
14	Los ejercicios o dinámicas fueron útiles y adecuadas		0%		0%		0%	14	100%	4.00
15	Me sentí cómoda con los ejercicios realizados		0%		0%	2	14%	12	86%	3.86
16	Mi compromiso con el taller fue alto		0%	2	14%	1	7%	11	79%	3.64
17	El horario del taller fue apropiado		0%	1	7%	4	28%	9	65%	3.57
18	Los espacios donde se desarrolló el taller fueron adecuados		0%		0%	1	7%	13	93%	3.93
19	Comparado con otros talleres, este me resultó interesante		0%		0%		0%	14	100%	4.00
20	Los facilitadores me parece que están calificados para realizar este taller		0%		0%	2	14%	12	86%	3.86
21	Estoy satisfecha con el taller		0%		0%		0%	14	100%	4.00
22	Recomendaría este tipo de taller a otras personas		0%		0%		0%	14	100%	4.00

De la evaluación realizada por las participantes, destaca que el 100% de las participantes (14 participantes) estuvo *Totalmente de Acuerdo* con los siguientes aspectos consultados en el instrumento: “Lo aprendido en este taller me es útil para relacionarme con mis compañeros de grupo”, “Los facilitadores promovieron el diálogo en el grupo”, “Los facilitadores fueron sensibles a las necesidades de los participantes”, “Los ejercicios o dinámicas fueron útiles y adecuadas”, “Comparado con otros talleres, este me resultó interesante”; finalmente, “Estoy satisfecha con el taller” y “Recomendaría este tipo de taller a otras personas”. Esto afirma que existió un nivel alto de aceptación del taller por parte de las participantes en cuanto al desempeño de los facilitadores en la puesta en práctica de las dinámicas, la generación de espacios de diálogo (procesamientos) y el ver las necesidades de los participantes; por otra lado demuestran un nivel alto de satisfacción personal con respecto al taller al nivel de poder recomendarlo a alguien más.

Seguidamente, en orden decreciente el 93% (13 participantes) de las participantes se encontraron *Totalmente de Acuerdo* con las siguientes valoraciones con respecto al taller: “*Aprendí información sobre Cohesión que es nueva para mí*”, “*Aprendí información sobre el manejo de la Asertividad y la Cooperación que es nueva para mí*”, “*Los aspectos teóricos tratados en el taller fueron útiles*”, “*Los facilitadores pudieron responder a mis preguntas*”, “*Los materiales audiovisuales fueron útiles y adecuados*”, “*Los espacios donde se desarrolló el taller fueron adecuados*” y “*Los espacios donde se desarrolló el taller fueron adecuados*”. Esto es congruente con una valoración positiva acerca del taller y el trabajo realizado por los participantes. Se destaca que en todos los casos sólo 1 participante; representando el 7% del total de los participantes, concordó en que se encontraban *De Acuerdo* con las valoraciones antes mencionadas. Fue en estas afirmaciones donde se el segundo puntaje promedio más alto de acuerdo con un total de 3.93.

A su vez, el 86% de las participantes destacó que se encontró *Totalmente de Acuerdo* con las siguientes afirmaciones respecto al taller: “*Los objetivos planteados en el taller fueron claros*”, “*Me sentí cómoda con los ejercicios realizados*” y “*Los facilitadores me parece que están calificados para realizar este taller*”. En cada uno de las afirmaciones se encontró que el 14% restante de las participantes; equivalente a 2 jóvenes del taller, expresó sentirse *De acuerdo* en su apreciación. Para las valoraciones “*Pude relacionar los aspectos tratados con mi realidad*”, “*Tuve suficiente tiempo para participar*” y “*Los facilitadores utilizaron un lenguaje de fácil comprensión*” el 79% total de participantes (11 participantes) manifestaron que se

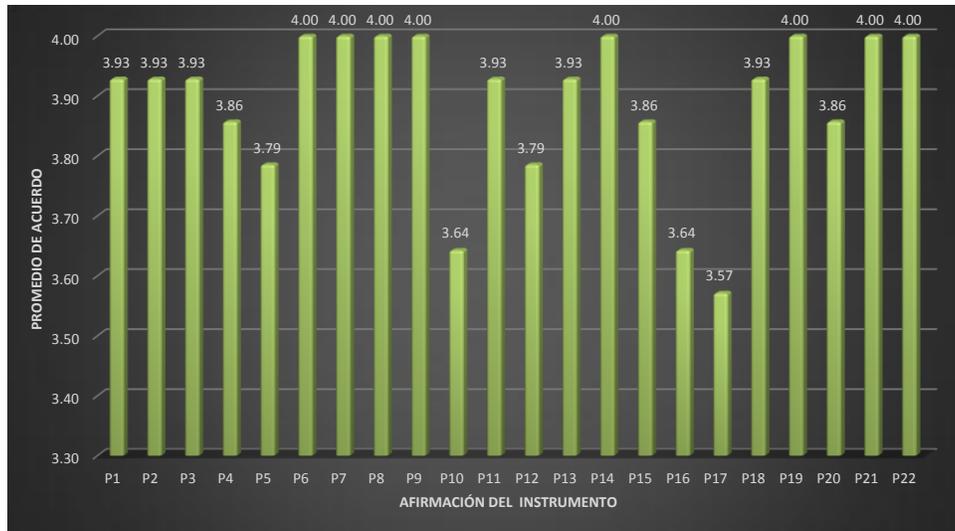
encontraron *Totalmente de Acuerdo*. En los dos primeros casos, solo tres participantes valoraron que se sintieron *De Acuerdo*; en el último caso un 14% de los participantes (2 participantes) lo considero que estaba *Algo en desacuerdo* y otro 7% (1 participante) *De acuerdo*. El promedio de acuerdo de estas afirmaciones en total fue de 3.86.

Por su parte, el 79% de los participantes afirmó estar *Totalmente de Acuerdo* en que “*Mi compromiso con el taller fue alto*”. Se observó que un 14% de los participantes (2 participantes) indicó estar *Algo en desacuerdo* con esta afirmación, traducándose en un nivel bajo de compromiso. Otro 7% (1 participante) indicó que su nivel de compromiso con el taller fue de moderado afirmando estar *De acuerdo* con la afirmación anterior.

Finalmente, en la valoración de los participantes en cuanto al hora en la que se llevaron a cabo las cuatro sesiones del taller (“*El horario del taller fue apropiado*”) se obtuvo el promedio más bajo de acuerdo con 3.57, distribuido de la siguiente forma: 65% de los participantes (9 participantes) indicó estar *Totalmente de acuerdo* con el horario seleccionado, 28% (4 participantes) *De acuerdo* y por último, 7% (1 participante) *Algo en desacuerdo*. Este aspecto del taller en conjunto con la afirmación relacionado con la claridad del lenguaje de los facilitadores, son identificados como limitaciones del taller y se desarrollan más adelante.

A continuación se presenta gráficamente los promedios de acuerdo para cada afirmación.

Figura 2. Evaluación realizada por las participantes sobre el taller y los facilitadores.



Dificultades o limitaciones encontradas durante la aplicación de la intervención

Tras la aplicación de la intervención se identificaron las siguientes dificultades y limitaciones. La primera de ellas, fue la muerte experimental sufrida en la segunda sesión sesiones de la subdimensión Sensación de Libertad. En tal sesión no se contó con presencia de las participantes P1, P2 y P13, esto debido a que tuvieron que cumplir obligaciones asociadas a sus prácticas profesionales. Por lo cual durante esta sesión solo se contó con la participación de 11 jóvenes y posteriormente, para el desarrollo de los resultados cuantitativos se tomaron en cuenta solo estos 11 datos para la primera subdimensión.

Po otro lado, se identificó a través del instrumento de evaluación del taller dos posibles limitantes en la puesta en práctica de la intervención; el horario del taller y el lenguaje técnico utilizado por los facilitadores durante las sesiones. Ambos aspectos

tuvieron el menor promedio de aceptación por parte de las participantes; se considera que el horario seleccionado de 2:00pm a 4:00pm de la tarde jugó en contra en el nivel de activación de las participantes, debido que se encontraban cansadas de toda la jornada diaria y porque en dos ocasiones debieron esperar varias horas para el comienzo de la sesión cuando solo tuvieron clase muy temprano en la mañana. Además de esto, este horario era utilizado por la institución para asignar las materias vinculadas con las prácticas profesionales, lo que conllevó a que las participantes P1, P2 y P13 faltasen a la segunda sesión del taller por atender dichos asuntos. Y, finalmente, se obtuvo que el lenguaje de los facilitadores no fue lo suficientemente fácil de comprender por las participantes, se cree entonces que los facilitadores utilizaron varias terminologías que no fueron comprendidas y que no fueron aclaradas a plenitud. Para próximas investigaciones se recomienda tomar en consideración tales aspectos y abrir espacios alternativos para llevar a cabo las sesiones, así como generar momentos durante las sesiones donde los participante puedan preguntar dudas acerca términos o palabras específicos.

Efectos de la intervención

Presentación de los resultados

Se presenta a continuación los resultados de las subdimensiones asertividad y cooperación, tanto grupal como individual.

Resultados Subdimensión Asertividad

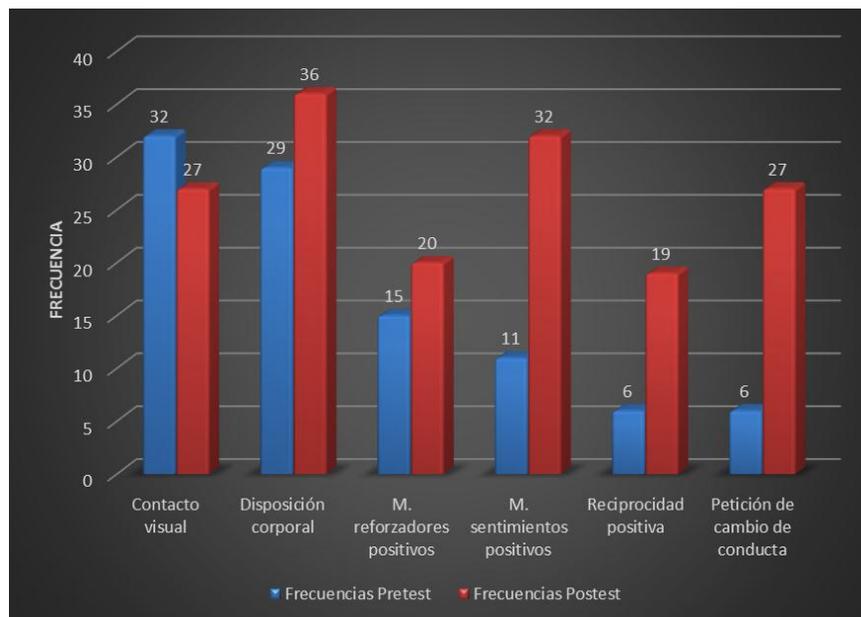
Los indicadores de cambio para la subdimensión Asertividad se describen a continuación:

- Establece contacto visual con su interlocutor: fija la mirada hacia las otras personas tanto cuando habla como cuando escucha.
- Disposición corporal y postural: Se refiere a la postura que el cuerpo asume en su totalidad cuando se habla o escucha a otras personas; en términos de flexo-extensión muscular.
- Manifestación de reforzadores positivos: Expresa sentimientos tanto positivos como negativos a través de verbalizaciones tales como: “Te ves bien hoy”, “Me gusta la forma en qué trabajas”, “Me gusta tu desenvolvimiento durante este taller”, “Siento que eres una persona con bastante potencial”.
- Manifestación de sentimientos y aspectos positivos: Expresa sentimientos positivos como respuesta a la conducta del interlocutor, con verbalizaciones tales como: “Me sentí muy a gusto trabajando con...”, “Me gusta estar con...”, “Me sentí apoyado por ti”.
- Reciprocidad positiva: Cuando se manifiesta de forma verbal deseos de corresponder a los demás en otras actividades. Se manifiesta a través expresiones verbales tales como: “Cuenta conmigo para lo que necesites”, “Si me necesitas, avísame”, “Estoy dispuesto cuando me necesites” y “En mi encontrarás siempre ayuda”.

- Petición de cambio de conducta: Manifiesta verbalmente alternativas distintas ante las situaciones que se realizaron. Como por ejemplo: “Considero que tu trabajo vale pero pudiste haberlo hecho de esta forma”.

Se describe en las páginas siguientes los resultados cuantitativos de la investigación. Antes, es importante señalar que durante la intervención existió muerte experimental en la medición de la primera subdimensión *Asertividad*, tres participantes P1, P2, P13 no asistieron a la evaluación posttest; por lo cual, sus puntuaciones en el pretest fueron descartados y sólo se tomó como datos muestrales de once participantes. En el caso de la subdimensión Cooperación no existió dicha dificultad y el tratamiento de los datos no sufrió modificación o adaptación alguna.

Figura 3. Frecuencias grupales en Pre y Postest en la subdimensión Asertividad.



Se observa en la figura 3, el registro de las frecuencias de los indicadores de la subdimensión *Asertividad*. El indicador “Contacto Visual” registró, como ilustra el gráfico, una disminución en las frecuencias de los indicadores entre medidas; obtuvo 32 en el pretest y 27 en el postest. Ahora, en cambio, los cinco indicadores restantes demostraron aumento significativo: “Disposición Corporal” puntuó frecuencias 29 y 36 entre medidas, “Manifestación de reforzadores positivos” obtuvo frecuencias 15 y 20, “Manifestación sentimientos positivos” obtuvo un aumento drástico pasando de una frecuencia 11 a un total de 32 en la medida postest. El indicador “Reciprocidad positiva” puntuó una frecuencia igual a 6 para la primera medida y 19 en la segunda. Por último, el indicador “Petición de cambio de conducta” también registró un aumento significativo, obtuvo una frecuencia 6 antes de la intervención para después registrar una frecuencia igual a 27.

Tabla 19. Resultados por participante en el primer indicador para la subdimensión *Asertividad* en la medición pretest y postest.

Participantes	“Establece contacto visual con su interlocutor”		Diferencia	% de incremento
	PRE	POST		
P3	3	3	0	0
P4	3	3	0	0
P5	3	3	0	0
P6	3	3	0	0
P7	3	2	-1	-33,3333
P8	2	2	0	0
P9	3	2	-1	-33,3333
P10	3	2	-1	-33,3333
P11	3	1	2	-66,6666
P12	3	3	0	0
P14	3	3	0	0
Σ	32	27	-5	-15,63

Como se observa en la tabla 19, las participantes en las medidas de este primer indicador para la subdimensión *Asertividad* se mantuvieron consistentes en las frecuencias de respuestas asociadas. En los casos de las P3, P4, P5, P6, P12 y P14 registraron la misma cantidad de respuestas en las dos medidas, 3 en cada una, lo que no registra diferencia entre los puntajes ni un porcentaje de crecimiento. A su vez, las participantes P7, P9, P10 y P11 computaron un descenso de la frecuencia de los indicadores para la medición post intervención. Para el resto de las participantes el porcentaje de diferencia que más se redujo fue de la P11 con un total de -66,66%. En la medida de cambio porcentual de este indicador se obtuvo una reducción equivalente al -15,63%. Para la primera medición la frecuencia del indicador fue igual a 32 y para la segunda medición post intervención arrojó una frecuencia de 27; constatando así menor presencia de “contacto visual con su interlocutor” en las participantes durante la medición.

Tabla 20. Resultados por participante en el segundo indicador para la subdimensión *Asertividad* en la medición pretest y postest.

Participantes	“Disposición corporal y postural”		Diferencia	% Incremento
	PRE	POST		
P3	3	4	3	33,33
P4	2	4	2	100
P5	2	3	2	50
P6	1	3	1	200
P7	3	3	3	0
P8	3	3	3	0
P9	3	3	3	0
P10	3	3	3	0
P11	3	3	3	0
P12	3	4	3	33,33

P14	3	3	3	0
Σ	29	36	7	24,13

Para el caso del indicador “*Disposición corporal y postural*”, tal y como ilustra la tabla anterior, se obtuvo un incremento porcentual en cinco del total de las participantes asistentes, estos fueron las participantes: P3, P4, P5, P6 y P12; quienes registraron respectivamente los siguientes porcentajes de aumento del indicador: 33,33%, 100%, 50%, 200% y 33,33%. Resalta el aumento obtenido por la P6 quién pasó de 1 respuesta en la primera medición a 3 para la segunda, equivalente a un aumento ya mencionado del 200%. Se registró el mismo cómputo de frecuencias del indicador en ambas medidas en las participantes P7, P8, P9, P10 y P11. Todos ellos con presencia de 3 respuestas del indicador en ambas mediciones. Se obtuvo un total 29 frecuencias de respuestas asociadas al indicador para el pretest y en el postest 36 respuestas, equivalentes a un incremento porcentual de las respuestas de 24,13%.

Tabla 21. Resultados por participante en el tercer indicador para la subdimensión *Asertividad* en la medición pretest y postest.

Participantes	“Manifestación de reforzadores positivos”		Diferencia	% Incremento
	PRE	POST		
P3	1	4	3	300
P4	1	1	0	0
P5	1	1	0	0
P6	1	3	2	200
P7	2	2	0	0
P8	2	1	-1	-50
P9	1	2	1	100
P10	1	1	0	0
P11	3	1	-2	-66,66
P12	1	2	1	100
P14	1	2	1	100

Σ	15	20	5	33,33
----------	----	----	---	-------

En esta medición se obtuvo que las participantes P3, P6, P9, P12 y P14 registraron un incremento en la frecuencia de respuesta del indicador “*Manifestación de reforzadores positivos*” de 300%, 200% y 100% respectivamente. En cuatro ocasiones se mantuvieron las medidas iniciales iguales a las finales: P4, P5, P7 y P10. Finalmente, se contabilizó una disminución de la frecuencia de respuesta asociada al indicador para los P8 y P11; quienes pasaron de emitir 2 y 3 indicadores en el pretest a 1 cada uno en el postest. Lo cual, corresponde con un porcentaje de crecimiento negativo de -20% y -66,66%. En cuanto a las frecuencias totales de respuesta, como se observa en la tabla anterior, se registró un incremento del indicador de la subdimensión de la variable del 33,33%

Tabla 22. Resultados por participante en el cuarto indicador para la subdimensión *Asertividad* en la medición pretest y postest.

Participantes	“Manifestación de sentimientos y aspectos positivos”		Diferencia	% Incremento
	PRE	POST		
P3	1	4	3	300
P4	1	3	2	200
P5	1	4	3	300
P6	1	4	3	300
P7	1	3	2	200
P8	1	2	1	100
P9	1	2	1	100
P10	1	2	1	100
P11	1	2	1	100
P12	1	3	2	200
P14	1	3	2	200
Σ	11	32	21	190,91

Para el cuarto indicador de la dimensión *Asertividad*, “Manifestación de sentimientos y aspectos positivos”, se evidenció que la totalidad de las participantes obtuvieron un incremento positivo en la frecuencia de respuesta. Destacan los porcentajes obtenidos por las participantes P3, P5 y P6 equivalentes a un crecimiento del 300%. Los tres casos pasaron de emitir 1 indicador en el pretest a 4 en el postest. Continúan en orden decreciente con un 200% las participantes P4, P7, P12 y P14. El porcentaje de aumento del 100% lo obtuvieron las P8, P9, P10 y P11. A su vez, se encontró un crecimiento en la frecuencia de los indicadores de cambio entre pretest y postest en el total de las participantes del 190,91%.

Tabla 23. Resultados por participante en el quinto indicador para la subdimensión *Asertividad* en la medición Pretest y Postest.

Participantes	“Reciprocidad positiva”		Diferencia	% Incremento
	PRE	POST		
P3	1	5	4	400
P4	0	1	1	100
P5	0	1	1	100
P6	0	3	3	300
P7	0	1	1	100
P8	0	0	0	0
P9	1	2	1	100
P10	0	2	2	200
P11	2	1	-1	-50
P12	1	2	1	100
P14	1	1	0	0
Σ	6	19	13	216,66

Los resultados del indicador “Reciprocidad Positiva” de la subdimensión *Asertividad* se registran la tabla anterior. En ella, se observa un crecimiento

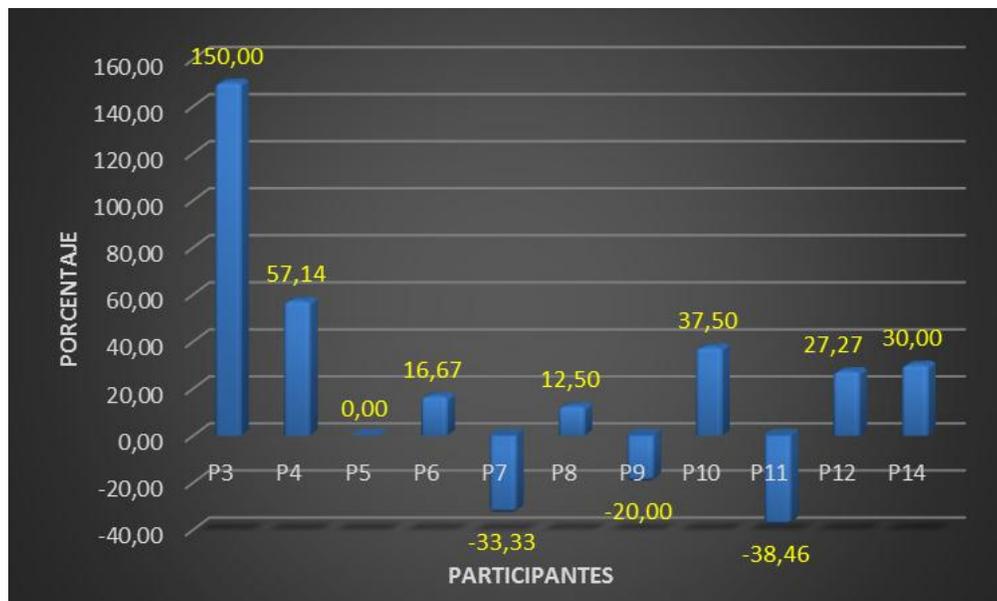
equivalente al 400% en la frecuencia de respuesta del indicador en el caso de la P3. Ésta pasó de emitir 1 indicador de cambio en la medición pretest a realizar 5 en la medición posttest. Seguidamente, se encuentra la sexta participante, quien registró un incremento de la frecuencia del indicador equivalente al 300%; pasó de no registrar en el pretest a emitir tres respuestas asociadas al indicador en el posttest. Los P9 y P12 ambos computaron 1 frecuencia en el indicador para la medición pretest y después, en la medición posttest 2 frecuencias del indicador. Esto equivale a un incremento del 100%. Porcentaje similar lo obtuvieron las P4, P5 y P7, los cuales no emitieron respuesta asociada al indicador de cambio en la medición pretest, sin embargo, en la medición posttest registraron una frecuencia igual a 1. El indicador de la variable tras la intervención arrojó un incremento en la frecuencia del 216,67%. Incrementó de 6 respuestas asociadas al indicador de cambio a 19 en total en la segunda medición.

Tabla 24. Resultados por participante en el sexto indicador para la subdimensión Asertividad en la medición Pretest y Posttest.

Participantes	“Petición de cambio de conducta”		Diferencia de	% Incremento
	PRE	POST		
P3	1	5	4	400
P4	0	1	1	100
P5	0	2	2	200
P6	0	2	2	200
P7	0	3	3	300
P8	0	0	0	0
P9	1	3	2	200
P10	0	4	4	400
P11	1	2	1	100
P12	2	2	0	0
P14	1	3	2	200
Σ	6	27	21	350

Los resultados del último indicador, “petición de cambio de conducta”, de la sub dimensión *Asertividad* se registran en la tabla 24. Siguiendo un orden decreciente las participantes que computaron mayor incremento en la frecuencia de respuesta asociadas a los indicadores fueron P3, P10 y P7. Éstas obtuvieron porcentajes iguales a 400% para las dos primeras y 300% para la última. Resalta que en el caso de la P3, registró 1 respuesta asociada al indicador de cambio en la medición pretest; por el contrario, las P10 y P7 sólo registraron frecuencias en el Postest. Con un porcentaje de incremento de frecuencia de respuesta del indicador de cambio igual al 200% se ubican a las P5, P6, P9 y P14. En los dos primeros casos el incremento fue idéntico, se evidencia una frecuencia del indicador tras la intervención igual a 2, cuando antes de ésta no emitieron respuesta asociada a este indicador. Comportamiento similar tuvo el desempeño de las otras dos participantes (P9 y P14), los cuales registraron similares cantidades de frecuencia asociada a este indicador. Obtuvieron 1 frecuencia en la medida pre intervención y 3 frecuencias en la medida post intervención. Seguidamente, se encuentran los resultados obtenidos para las participantes P4 y P11, quienes registraron un incremento del 100% en la frecuencia del indicador de cambio. La primera de ellas pasó a puntuar tras la intervención 1 en frecuencia del indicador; el segundo aumentó su producción en dicho porcentaje tras la intervención. Finalmente, en la totalización de frecuencia de indicadores de cambio perteneciente a todo el grupo asistente, se encontró un aumento del 350% entre las medidas, con frecuencias iguales a 6 y 27 para pretest y postest respectivamente.

Figura 4. Porcentajes de variación entre mediciones por participante para la subdimensión Asertividad

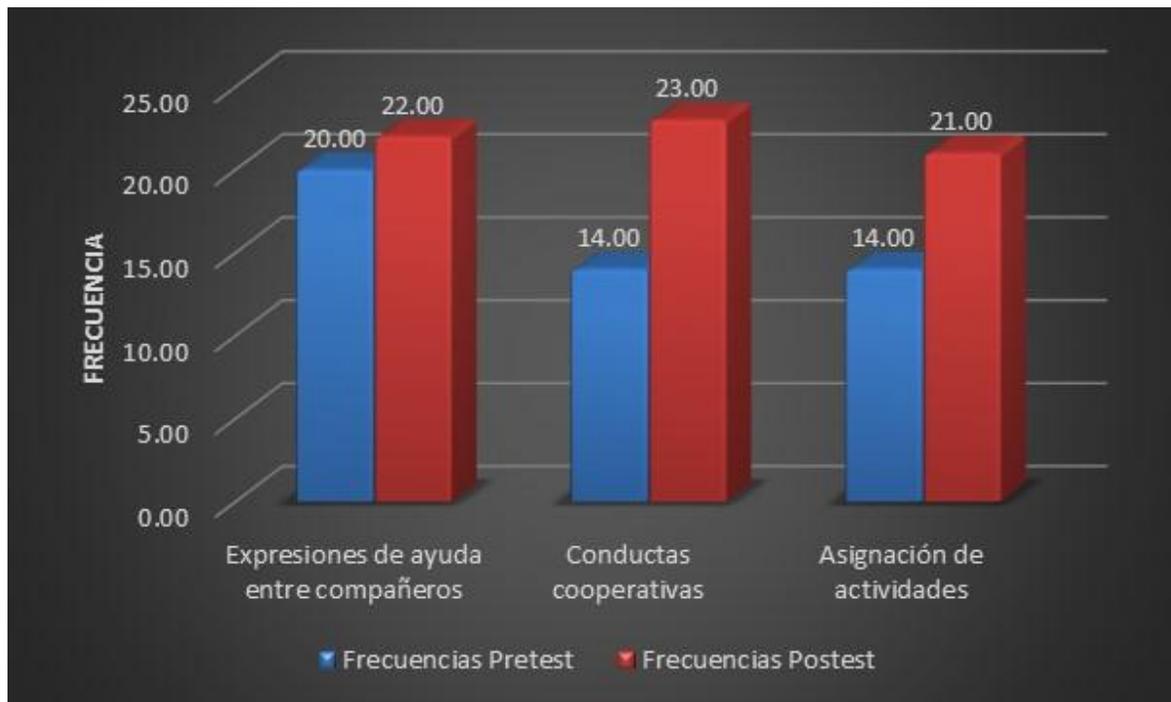


En la figura 4, se observa el cálculo de crecimiento porcentual de frecuencias de respuestas totales para todos los indicadores de la subdimensión *Asertividad* en pretest y posttest de cada una de las participantes. Se evidencia un incremento en el porcentaje de respuestas asociadas a los indicadores de cambio del 150% para el P3. Seguidamente, se encuentra el incremento de las participantes P4, P10, P14 y P12, quienes registraron 57,14%, 37,50%, 30% y 27,27% respectivamente. La P5 no evidenció crecimiento en los indicadores de esta primera subdimensión de la intervención. Por último, registraron un valor porcentual negativo las participantes P7, P9 y P11 asociadas a -33%, -20% y -38,46% respectivamente. Es decir, el desempeño post intervención de las anteriores participantes fue menor en comparación al desempeño pre intervención.

Resultados Subdimensión Cooperación

Los indicadores de cambio para la subdimensión Asertividad se describen a continuación:

- Expresiones de ayuda entre los compañeros: Expresiones verbales que denotan una intencionalidad de ayudar a uno o varios compañeros en sus funciones, se evidencia a través de verbalizaciones tales como: “Dale así, yo te ayudaré ahora” “¿En qué puedo colaborar?” “Apóyate en mí” “Puedo hacértelo más fácil” “Ven, que así lo lograremos”.
- Conductas cooperativas: Manifestación corporal de conductas de colaboración en la realización de tareas y objetivos grupales. Se le asocian algunas conductas tales como: “Aproximarse a alguno de los compañeros para con ello lograr algún objetivo” “Cargar total o parcialmente la corporeidad de alguno de los compañeros” “Guiar el cuerpo de alguno de los compañeros hacia algún objeto o espacio para lograr algún objetivo” “Acercar algún objeto que necesite alguno de los compañeros para lograr algún objetivo”
- Asignación de actividades: Expresiones verbales que denotan la intencionalidad de organizar o distribuir las distintas acciones de una tarea grupal. Se le asocian verbalizaciones tales como: “Yo hago esto y ustedes esto” “Nosotros nos encargamos del comienzo y ustedes del final” “Quién sepa cómo hacerlo que siga y nosotros lo ayudamos”.

Figura 5. Frecuencias grupales en Pre y Postest en la subdimensión Cooperación

Como se observa en la figura 5, los tres indicadores de cambio para la subdimensión *Cooperación* obtuvieron mayores frecuencias totales en las participantes tras la intervención postest. En el primer indicador “Expresiones de ayuda entre compañeros” aumentó la frecuencia en 22 frecuencias para el postest; 2 por encima del pretest. El indicador “Conducta Cooperativa” evidenció un aumento en la frecuencia de sus indicadores, obtuvo 14 en el pretest y 23 en el postest. Por último, el indicador “Asignación de actividades” sufrió igual aumento de 14 en la evaluación pre intervención a 21 post intervención.

Tabla 25. Resultados por participante en el primer indicador para la subdimensión Cooperación en la medición Pretest y Postest.

Participantes	“Expresiones de ayuda entre los	Diferencia	% Incremento
---------------	---------------------------------	------------	--------------

	compañeros”			
	PRE	POST		
P1	4	1	-3	-75
P2	2	0	-2	-100
P3	1	0	-1	-100
P4	1	1	0	0
P5	0	2	2	200
P6	1	2	1	100
P7	0	2	2	200
P8	1	0	-1	-100
P9	0	2	2	200
P10	2	2	0	0
P11	2	2	0	0
P12	1	4	3	300
P13	2	3	1	50
P14	3	1	-2	-66,66
Σ	20	22	2	10

Como se observa en la tabla 25 los resultados para el indicador “Expresiones de ayuda entre compañeros” perteneciente a la subdimensión *Cooperación*, se observó un crecimiento equivalente al 300% en la frecuencia de los indicadores de cambio del P12; se computó 1 indicador en la primera medida, y en la segunda 4 en total. Puntuaron un incremento en la frecuencia de los indicadores de cambio del 200% las P5, P7 y P9; los tres casos no registraron indicadores de cambio en el pretest, más si registraron frecuencia 2 para el postest. A su vez, la P6 obtuvo un crecimiento del 100% en la frecuencia del indicador de cambio. P6 registró 1 respuesta asociada al indicador en el pretest y 2 en el postest. El último de los casos que registró crecimiento fue la P13. Ésta obtuvo un incremento del 50% derivado de haber obtenido frecuencias equivalentes a 2 y 3 respectivamente en ambas mediciones.

Las participantes sin incremento porcentual en este indicador fueron los P4, P10 y P11; registraron frecuencias de indicadores equivalentes en ambas mediciones. Finalmente, los siguientes participantes obtuvieron un incremento negativo en el indicador de la subdimensión: P1, P2, P3, P8 y P14. Se observó una disminución significativa de las frecuencias del indicador en el caso de P1 y P14. El primero generó 4 en la primera medición y 1 en la segunda. El P14 generó 3 en la primera medición y 1 en la segunda. Puntuaron para un crecimiento porcentual negativo equivalente a -75% y -66% respectivamente. El indicador de la variable tras la intervención arrojó un incremento en la frecuencia del 10%. Incrementó de 20 respuestas asociadas al indicador de cambio a 22 en total en la segunda dimensión post intervención.

Tabla 26. Resultados por participante en el segundo indicador para la subdimensión Cooperación en la medición Pretest y Postest

Participantes	“Conductas cooperativas”		Diferencia	% Incremento
	PRE	POST		
P1	3	2	-1	-33,33
P2	1	0	-1	-100
P3	2	0	-2	-200
P4	0	2	2	200
P5	1	2	1	100
P6	2	2	0	0
P7	0	2	2	200
P8	0	2	2	200
P9	0	1	1	100
P10	0	0	0	0
P11	1	1	0	0
P12	1	3	2	200
P13	2	4	2	100
P14	1	2	1	100

Σ	14	23	9	64,28%
----------	----	----	---	--------

Esta dimensión registró incremento porcentual positivo en la mitad de las participantes. Las P4, P7 y P8 obtuvieron un crecimiento porcentual del 200%, todos pasaron de no registrar frecuencia de los indicadores a obtener frecuencias iguales a 2 en la segunda medición. P12 generó el mismo incremento pasando de emitir 1 frecuencia en el pretest a 3 en el posttest. Continúan los P5, 13 y 14 quienes registraron un incremento del 100% entre mediciones. No computaron crecimiento porcentual entre pre y posttest las P6, P10 y P11. Cabe destacar que, en el caso de la P10, ésta no contabilizó indicador asociado a la subdimensión en ambas mediciones. Por último, generaron un porcentaje negativo las primeras tres participantes (P1, P2 y P3); -33,33%, -100% y -200% fueron sus registros. P2 y P3 no computaron el indicador de cambio en el posttest, cuando en la primera obtuvieron 1 y 2 respectivamente en la primera medición. Por el contrario, P1 registró 2 frecuencias en la medición post intervención, mientras en la anterior puntuó un total de 3. El indicador de la variable tras la intervención arrojó un porcentaje de incremento equivalente al 64,29%. Aumentó 14 respuestas asociadas al indicador a 23 en total en la segunda medición post intervención.

Tabla 27. Resultados por participante en el tercer indicador para la subdimensión Cooperación en la medición Pretest y Posttest

Participantes	“Asignación de actividades”		Diferencia	% Incremento
	PRE	POST		
P1	2	1	-1	-50

P2	1	0	-1	-100
P3	2	0	-2	-100
P4	1	1	0	0
P5	1	3	2	200
P6	3	5	2	66,66
P7	0	0	0	0
P8	1	1	0	0
P9	0	2	2	200
P10	0	1	1	100
P11	0	0	0	0
P12	2	3	1	50
P13	1	3	2	200
P14	0	1	1	100
Σ	14	21	7	50

Por último, el tercer indicador “Asignación de actividades” de la subdimensión *Cooperación* evidenció incremento positivo en el desempeño de las participantes. Las P5, P9 y P13 generaron incrementos del 200%. Continúan con un 100% de incremento P10 y P14, ambos contabilizaron 1 frecuencia del indicador de cambio en el postest. Los P6 y P12 registraron aumentos del 66,66% y 50% en la frecuencia de los indicadores de cambio tras la intervención. El primero de los casos pasó de registrar frecuencia 3 a 5 entre mediciones; y el segundo, P12, aumentó 1 su frecuencia del indicador entre mediciones. Ocurrió en el caso de los P4, P7, P8 y P11 que el cálculo de su porcentaje de incremento no aumentó. De hecho, resaltan las P7 y P11 quienes no registraron indicador de cambio en ninguna de las dos mediciones. Con disminución en la frecuencia de respuestas del indicador se encontraron a P1, P2 y P3, sus porcentajes fueron -50%, -100% y -100% respectivamente. El indicador de la variable tras la intervención arrojó un incremento porcentual equivalente al 50%. Aumento de 14 en la frecuencia asociada al indicador a 21 en total entre mediciones.

Figura 6. Porcentajes de variación entre mediciones por participante para la subdimensión Cooperación



En la figura 6, se observa el cálculo de crecimiento porcentual de frecuencias de respuestas totales para todos los indicadores de la subdimensión *Cooperación* en pretest y postest de cada una de las participantes. Se evidencia un incremento en el porcentaje de respuestas asociadas a los indicadores de la variable del 500% para el P9. Seguidamente, se encuentra el incremento de las participantes P7 y P5, quienes registraron 400% y 250% respectivamente. Las P12, P13 y P4 contabilizaron un incremento igual a 150% y 100% para los dos últimas. Obtuvieron un incremento del 50% en la frecuencia de los indicadores de la subdimensiones las P6 y P10. No reportaron incremento en la subdimensión las participantes P11 y P14. A su vez, las participantes P1, P2 y P3 registraron disminución en la frecuencia tras intervención;

puntuaron para -55,55%, -100% y 100% respectivamente. La P5 no evidenció crecimiento en los indicadores de esta primera subdimensión de la intervención. Por último, registraron un valor porcentual negativo las participantes P7, P9 y P11 asociadas a -33%, -20% y -38,46% respectivamente. Es decir, el desempeño post intervención de estas participantes fue menor en comparación al desempeño pre intervención.

Discusión y análisis de los resultados

Partiendo de los resultados obtenidos, se evidenció que las participantes registraron cambios en seis de los seis indicadores de la subdimensión asertividad asociada a la dimensión sensación de libertad al expresar las opiniones, así como en tres de los tres indicadores de la subdimensión cooperación asociada a la dimensión celebración de logros como elemento esencial para la cohesión grupal en 100%.

A nivel cualitativo, las participantes lograron demostrar la asertividad como elemento característico para la cohesión grupal, tanto verbal como no verbalmente en sus seis indicadores de cambio. Así como demostrar la cooperación como elemento esencial para la cohesión grupal, tanto verbal como no verbalmente en sus tres indicadores de cambio.

Por otra parte, el grupo de participantes del Colegio Universitario May Hamilton inició la intervención con comportamientos vinculados a la fase Inicio de Stanford (1981). Seguidamente durante la segunda sesión se comenzó a evidenciar rasgos propios de la etapa de *Formulación de Normas*, para pasar luego a la aparición de indicadores asociados a la etapa de *Conflicto*. En ésta se evidenciaron niveles altos de

ansiedad con comportamientos hostiles hacia el resto de compañeros o líderes de grupo. A partir de este momento, y entendiendo que ya las participantes comenzaron a aclimatarse y sentirse cómodas dentro del taller, comenzaron a salir estos comportamientos de corte más confrontativos y poco asertivos, movilizándose a la fase de *transición* y conductas de la fase de *producción*, ya que se evidenció más el nivel de cohesión en todo el grupo, organizaron las ideas y se evidenció bastante integración en la forma como se comunicaron y en la asignación de tareas. Luego de culminado el taller se evidenció en las participantes conductas y verbalizaciones donde prevaleció el respeto pero también la confianza, típicos de la etapa de *producción* (Stanford, 1981), además de algunas conductas y verbalizaciones de la etapa de *afecto*, por lo que los facilitadores concluyen que recibieron al grupo en etapa de desarrollo de pautas y formulación de normas, transitando por las etapas de conflicto y transición, para cerrar en una etapa avanzada de producción con conductas y verbalizaciones iniciales de la etapa de afecto.

En cuanto a las subdimensiones asertividad y la cooperación como elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros necesarios para mejorar la cohesión, las participantes lograron promover la asertividad como elemento esencial para la cohesión grupal, así como valorar la cooperación como elemento esencial para la cohesión grupal.

Las conductas y verbalizaciones asociadas a estas dimensiones no estaban presentes en las participantes cuando se les invitó a mostrar su cohesión en sus subdimensiones asertividad y cooperación, presentándose cuando se les invitó a demostrar su cohesión en sus subdimensiones asertividad y cooperación.

Al respecto, Verderber y Verderber (2007) definen la cohesión como “el grado de afinidad que tienen los miembros entre ellos y con respecto al objetivo del grupo. En los grupos cohesionados los miembros son afines y se respetan de una manera genuina, laboran en un ambiente de cooperación para lograr las metas del grupo” (p.214). De los cuatro componentes esenciales de la cohesión, el atractivo del propósito del grupo, la membrecía voluntaria, la sensación de libertad y la celebración de logros, los indicadores del diagnóstico apuntaron a los dos últimos:

La sensación de libertad: Se asocia a la capacidad de expresarse ante el otro dentro del contexto grupal cuando no se está de acuerdo con las ideas y posturas de acción. Los miembros del grupo deberán sentirse libres para hablar acerca de sus metas, poco tiempo después de haberse formado como tal. Durante la discusión los individuos deben ser estimulados para expresar sus ideas acerca de los objetivos del grupo y para escuchar las ideas de los demás. A través de este proceso de discusión el grupo puede aclarar sus metas y fundamentar el compromiso de la agrupación. La Celebración de logros: Los grupos se motivan para establecer objetivos alternos que puedan ser alcanzados fácilmente. Las agrupaciones que se sienten bien promueven un sentido de unidad. (p. 214)

Por su parte, las subdimensiones seleccionadas, asociadas igualmente con el diagnóstico, aparecieron registradas en los resultados

En cuanto a la Asertividad, esta “Es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás”. (Castanyer, 1996, p.26). Así, las conductas y verbatums asertivos se presentaron de la siguiente manera: P2: “Si, cada quien hacía lo suyo y no es lo primero vez que nos pasa, seamos sinceras, lo que pasa es que lo hacemos bien y siempre sacamos las tareas adelante... yo, por ejemplo, me concentré más en ayudar y trabajar. P3: “Debemos organizaros para hacerlo rápido, no como la vez pasada... Hay que comenzar con lo de los estilos asertivos que eso fue lo más importante de la sesión pasada”. “Yo he estado abierta a

hablar con todas y, de hecho, me gusta pasar al menos un tiempo con cada grupo”, “Es cierto en muchos momentos no nos detenemos a pensar en si lo que haremos afecta al otro”. P4: “Yo pienso que es bueno que digamos esas cosas para que no las sigamos haciendo y ahora, que se termina ya la carrera podemos hacer las cosas de mejor forma”. P5: “Es que yo veo que cada una tiene un carácter muy distinto y es difícil ponerse de acuerdo” P7: “Yo sinceramente no creo que haya sido para perjudicar a nadie sólo que la comunicación ha sido difícil y a veces muchas de nosotros, porque sé que yo también, nos ofuscamos y no prestamos atención”. P9: “Creo que es importante que en este espacio se respete el derecho de palabra y la opinión de cada una”. P10: “Ninguna tenía claro qué hacer, pero cada una buscó en que podía ayudar en cada uno de los subgrupos que estaba”. P11: “Deberías fijar un margen de llegada para cumplir con la puntualidad, al menos un intervalo de 15 minutos, ya que muchas llegamos de almorzar o venimos de nuestras casas sino tuvimos clase en el día”. P12: “Eso a veces si pasa de que no se encuentra cómo encajar, pero nos acoplamos y ya”. “En el primer trayecto hicimos una decoración de puerta y ganamos el primer lugar, cada una colaboro de manera armoniosa”.

Cooperación: Se refiere a una situación donde “los objetivos del grupo son homogéneos (es decir, los miembros atribuyen al grupo el mismo objetivo)” (Shaw, 1983, p. 367). Así, las conductas y verbatums colaborativos se presentaron de la siguiente manera: P4: “Yo vi que cada una ya sabía que parte de la casa haría y pues me quedé acá en mi área observando y ayudé en lo que podía”; P6: “Tú, P5, ve haciendo esto pegando esto acá mientras yo comienzo con los muebles de la casa”,

“Hay que organizarnos para que nos salga bien” “Yo hago lo de los cartones, tú P7 encárgate de usar el tirro para que peguemos esto acá”, “una que separe, otra que pique y otra que mezcle”, “Esta puede ir acá, pensemos, pensemos somos un equipo”, “no se den por vencidas”, “¿Vieron?... Me quedó muy bien, eso era lo más importante que faltaba para explicar lo de la sesión pasada...”, P12: “Pásenme el papel bond que yo iré diseñando donde poner cada cosa en el espacio”. Igualmente interactuó bajo un rol de Iniciador y contribuidor, se enfocó en dar los primeros pasos para comenzar las tareas y encontrar la manera más rápida de hacerlo. P14: “Te ayudo, mueve la mesa hacia allá”.

De la discusión y análisis de los resultados previos los facilitadores infieren que se cumplieron los indicadores demostrando un cambio cualitativo y cuantitativo, esperándose que, en conjunto con la fase en la cual se dejó al grupo intervenido continúen su proceso de movilización hacia la cohesión grupal.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Luego de analizados y discutidos los resultados de la intervención que buscó brindar a los participantes herramientas teórico- prácticas y vivenciales sobre la sensación de libertad y la celebración de logros, bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2007) orientadas a mejorar la cohesión grupal, en un grupo de estudiantes de 4° año de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación May Hamilton, los facilitadores de la misma concluyen que:

- Se cumplió el objetivo general de la intervención ya que las participantes lograron considerar la asertividad y la cooperación como elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros necesarios para mejorar la cohesión, de acuerdo al enfoque de Verderber y Verderber (2007), debido al programa de intervención, la fase en la cual se encontraba el grupo y las subsecuentes fases por las que fue transitando así como la aplicación y evaluación de la intervención.
- Se cumplió el objetivo general de la primera sesión ya que las participantes pudieron promover la asertividad según Castanyer (1996) como elemento esencial para la cohesión grupal, ya que las participantes pudieron establecer contacto visual con su interlocutor y tener disposición corporal y postural como componentes no verbales de la asertividad, así como manifestar reforzadores positivos, manifestar sentimientos y aspectos positivos,

manejarse con reciprocidad positiva y pedir cambio de conducta como componentes verbales de la asertividad.:

- Se cumplió el objetivo general de la segunda sesión ya que las participantes lograron valorar la cooperación según Shaw (1983) como elemento esencial para la cohesión grupal, demostrada ello en que las participantes evidenciaron expresiones de ayuda entre los compañeros, conductas cooperativas y asignación de actividades como componentes verbales y no verbales de la cooperación.
- Las estrategias empleadas estuvieron acorde a la fase del grupo y se entrelazaron con fluidez con los contenidos teóricos asociados a la asertividad y la cooperación como elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros necesarios para mejorar la cohesión.
- Desde la perspectiva cuantitativa, el aumento de las frecuencias de aparición de los indicadores de cambio evidenciaron que los participantes lograron considerar la asertividad y la cooperación como elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros necesarios para mejorar la cohesión, de acuerdo al enfoque de Verderber y Verderber (2007). Desde el punto de vista cualitativo, las participantes emitieron verbalizaciones que permiten concluir que lograron considerar la asertividad y la cooperación como elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros necesarios para mejorar la cohesión, de acuerdo al enfoque de Verderber y Verderber (2007).

- Los facilitadores promovieron el diálogo en el grupo, fueron sensible a las necesidades de los participantes, y estuvieron abiertos a diversos puntos de vista, los materiales audiovisuales que usaron fueron útiles y adecuados, los ejercicios o dinámicas planeados por ellos fueron útiles y adecuadas, lo cual generó en las participantes la opinión de haberles resultado interesante, estar satisfechas con el taller y estar totalmente de acuerdo con recomendar este tipo de taller a otras personas.
- Los facilitadores concluyen que recibieron al grupo en etapa de desarrollo de pautas y formulación de normas, transitando por las etapas de conflicto y transición, para cerrar en una etapa avanzada de producción con conductas y verbalizaciones iniciales de la etapa de afecto.
- La psicología de la Gestalt como enfoque empleado para el procesamiento durante el taller permitió a las participantes observar la percepción y la experiencia inmediata, para no distorsionar la realidad de su cohesión grupal, por lo que les permitió integrar sus pensamientos, sentimientos y acciones, así como a darse cuenta y con ello contactar con sus resistencias, bloqueos, conflictos y temores de la personalidad. La movilización del grupo se observó durante el procesamiento gestáltico modificando las verbalización de las participantes en base a una afirmación personal, cambiando el “una” (la participante) por “Yo” sobre la base del principio de la relación Yo - Tu.

Limitaciones

Tras la aplicación de la intervención se identificaron las siguientes dificultades y limitaciones. La primera de ellas, fue la muerte experimental sufrida en la segunda sesión sesiones de la subdimensión Sensación de Libertad. En tal sesión no se contó con presencia de las participantes P1, P2 y P13, esto debido a que tuvieron que cumplir obligaciones asociadas a sus prácticas profesionales. Por lo cual durante esta sesión solo se contó con la participación de 11 jóvenes y posteriormente, para el desarrollo de los resultados cuantitativos se tomaron en cuenta solo estos 11 datos para la primera subdimensión.

Por otro lado, se identificó a través del instrumento de evaluación del taller dos posibles limitantes en la puesta en práctica de la intervención; el horario del taller y el lenguaje técnico utilizado por los facilitadores durante las sesiones. Ambos aspectos tuvieron el menor promedio de aceptación por parte de las participantes; se considera que el horario seleccionado de 2:00pm a 4:00pm de la tarde jugó en contra en el nivel de activación de las participantes, debido que se encontraban cansadas de toda la jornada diaria y porque en dos ocasiones debieron esperar varias horas para el comienzo de la sesión cuando solo tuvieron clase muy temprano en la mañana. Además de esto, este horario era utilizado por la institución para asignar las materias vinculadas con las prácticas profesionales, lo que conllevó a que las participantes P1, P2 y P13 faltasen a la segunda sesión del taller por atender dichos asuntos. Y, finalmente, se obtuvo que el lenguaje de los facilitadores no fue lo suficientemente fácil de comprender por las participantes, se cree entonces que los facilitadores utilizaron varias terminologías que no fueron comprendidas y que no fueron aclaradas

a plenitud. Para próximas investigaciones se recomienda tomar en consideración tales aspectos y abrir espacios alternativos para llevar a cabo las sesiones, así como generar momentos durante las sesiones donde los participante puedan preguntar dudas acerca términos o palabras específicos.

Aunado se considera que sería de valiosa utilidad el realizar intervención similar sirviéndose de una mayor cantidad de tiempo de intervención; esto con el fin de magnificar el efecto de la intervención y evaluar efectivamente su nivel de cambio en la conducta de los participantes. Además, se cree que por lo complejo de la variable cohesión la utilización este enfoque de Verderber y Verderber (2007) limitó hasta cierto punto la interacción de otros aspectos contemplados de esta misma variable por otros enfoques teóricos.

Recomendaciones

Se recomienda al Colegio Universitario de Rehabilitación “May Hamilton” continuar brindando al grupo de estudiantes de 4° año de Terapia Ocupacional, herramientas teórico- prácticas y vivenciales orientadas a mejorar su cohesión grupal, en especial ahora que aún les queda un trecho por culminar el 4° año y la totalidad de 5° año pudiendo con ello manejarse en un continuo de mejoras que les permitan, mediante el ciclo de la experiencia, lograr el grado de afinidad entre ellas y con respecto al objetivo del grupo, en la búsqueda de la afinidad de sus miembros, respeto de manera genuina así como el trabajo interdependiente un ambiente de cooperación para lograr las metas del grupo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, S. y Cols. (2016). *Terapia en contexto, una aproximación al ejercicio psicoterapéutico*. México: Manual Moderno.
- Arias, F. (2006) El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona, España: Paidós.
- Castillo, O. (1995). *Dinámica de grupo: destrezas del facilitador en la organización, curso práctico*. Carabobo, Universidad de Carabobo.
- Cartwright, D., y Zander, A. (1977). *Dinámica de Grupos*. México: Edit. Trillas.
- Castanyer, O. (1999). *La asertividad: expresión de una sana autoestima*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Castanedo, C. (2008). *Seis enfoques Psicoterapéuticos*. México: Manual Moderno
- Covey, R y Covey, M. (1997). *Group: Process and Practice. (Grupos: Procesos y prácticas)*. California. Brooks Cole Publishing Pacif Grove.
- De Bourg, M. y Del Nogal, N. (2015). *Programa de intervención sobre cohesión en estudiantes del centro de educación valle abierto*. Tesis de especialización en Dinámica de Grupos no publicada, Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Flores, G. y Pinto, S. (2013). *Programa de Intervención para mejorar la cohesión en empleados: Caso Fundación Nacional Niño Simón*. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Especialista en Dinámica de Grupos. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Gil, F. y Cols. (2004). *Introducción a la Psicología de los Grupos*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona, España.
- Hernández, J., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, M. y Maldonado, R. (2014). *Intervención dirigida a mejorar la cohesión de un grupo de estudiantes de la UCV*. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Especialistas en Dinámica de Grupos. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

- Hurtado, J. (2000). *Metodología de Investigación Holística* (3ª. Ed.). Caracas: SYPAL
- Hurtado, J. (2006). *Procesos grupales y Psicología de la Integración*. Caracas: SYPAL.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Método de Investigación en Ciencias Sociales*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Lather, J. (2007). *Fundamentos de la Gestalt*. Santiago de Chile: Cuatro vientos.
- López, A. y Frutos, H. (2011). La cohesión grupal, un estudio observacional de su incidencia en educación física. *AGORA para la educación física y el deporte*, N° 13 (3) Septiembre - diciembre 2011, 397-410
- Márquez, L. (2009). *Programa de Intervención para mejorar la cohesión en un grupo de alumnos de la Universidad de Yacambú*. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Especialistas en Dinámica de Grupos. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Martín, A. (2006). *Manual práctico de Psicoterapia Gestalt*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- Nappier, R. y Gershenfeld, M. (1993). *Grupos: Teoría y experiencia*. México: Trillas.
- Perls, F. (1976). *El enfoque Gestalt y Testigos de terapia*. Santiago de Chile: Cuatro vientos.
- Romero. M. (2000). *Equipos Autodirigidos*. Mérida, Venezuela. Editorial Royga
- Robbins S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, L. (2009). Fortalecimiento de la cultura organizacional para la cohesión holística de los actores de la Unidad Educativa "Juárez": *Revista científica del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. N° 1 junio – agosto 2011, 64-77
- Sassu, G. (2009). *Introducción a la Terapia Gestalt y sus aplicaciones*. México: Lulu.com
- Satir, V. (1991). *Ejercicios para la comunicación humana*. México: Pax México.
- Shaw M. (1980). *Dinámica de grupos: Psicología de la conducta de pequeños grupos*. Barcelona, España: Edit. Herder.
- Stanford, G. (1981). *Interacción Humana en la Educación*. D.F., México: Editorial Diana.

Verderber, R. y Verderber, S. (2007). *Comunícate*. D.F., México: Thomson.

ANEXOS

ANEXO “A”

Guion de entrevista a informante clave

Datos de Identificación

Nombre y Apellido del informante clave: _____

Profesión: _____

Cargo que ejerce dentro de la institución: _____

Años de servicio en la institución: _____

A continuación, se enumeran una serie de preguntas que pedimos con la más sinceridad posible sean respondidas, esta información será utilizada para fines netamente académicos. De antemano le damos las gracias por su valiosa colaboración y esperamos contribuir con este trabajo investigativo al fortalecimiento del grupo a intervenir como a la institución que dignamente representa.

Áreas a explorar:

- Relaciones interpersonales en el grupo: ¿cómo son?, ¿observa subgrupos?
- Desempeño de los miembros del grupo ante las tareas: ¿trabajan en equipo?, ¿Desempeñan las tareas en el tiempo establecido?, ¿cómo es su desempeño?, ¿Se observan motivados?
- Fortalezas y debilidades del grupo
- Desarrollo: aspectos individuales y grupales que se observa pudieran estar obstaculizando e impulsando el desarrollo del mismo.
- Necesidades observadas en el grupo

ANEXO “B”

Cuestionario para el grupo

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información inherente a su grupo de estudio a los fines de realizar una intervención en el ámbito de las relaciones interpersonales. A continuación, se presentan diez (10) preguntas, que le invitamos a responder con la mayor sinceridad posible, expresando abiertamente lo que siente y piensa en cada caso. Este cuestionario es totalmente confidencial, anónimo y sus fines son exclusivamente académicos.

Instrucciones

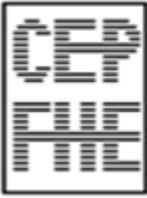
Lea y responda cuidadosamente cada una de las preguntas. Sus respuestas deben ser claras y lo más sinceras posible. Así mismo, no hay respuestas correctas o incorrectas; la mejor respuesta es aquella que realmente refleje su sincera opinión. De ser necesario puede pedir más hojas a los facilitadores. El cuestionario es anónimo, no tiene carácter evaluativo. La información proporcionada será confidencial.

Preguntas:

1. Describe como son las relaciones interpersonales en su grupo.
2. Describe que características tuyas facilitan el desempeño de las actividades en el grupo.
3. Describe que características tuyas obstaculizan o limitan el desempeño de las actividades en el grupo.
4. Describe que características tuyas obstaculizan las relaciones interpersonales en el grupo.

5. ¿Qué características tuyas facilitan las relaciones interpersonales en el grupo?
6. ¿Qué características de tus compañeros favorecen el desempeño del grupo a la hora de realizar una tarea? Describe.
7. En tu opinión, que características de tus compañeros obstaculizan el desempeño del grupo al momento de realizar una tarea. Describe.
8. ¿Qué características de tus compañeros favorecen las relaciones en el grupo?
9. ¿Qué características de tus compañeros obstaculizan las relaciones en el grupo?
10. ¿Hay alguna información adicional que quieras agregar sobre tu grupo académico?
11. ¿Qué tipo de taller o talleres crees necesitar o te gustaría que se den en tu grupo académico?

Anexo D
Manual del Facilitador



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



MANUAL DEL FACILITADOR PARA LA
INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA COHESION EN ESTUDIANTES
DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE REHABILITACION “MAY
HAMILTON”

Taller: “Mejorando nuestra cohesión estudiantil en el May Hamilton”

Tutora:
Claudia Mir

Facilitadores:
David Rivera
Jorge Uribe

PROPÓSITO:

Brindar a los participantes herramientas teórico- prácticas y vivenciales sobre la sensación de libertad y la celebración de logros, bajo el enfoque de Verderber y Verderber (2007) orientadas a mejorar la cohesión grupal, en un grupo de estudiantes de 4° año de Terapia Ocupacional del Colegio Universitario de Rehabilitación May Hamilton.

OBJETIVO GENERAL:

Que los participantes logren considerar la asertividad y la cooperación como elementos de la sensación de libertad y de la celebración de logros necesarios para mejorar la cohesión, de acuerdo al enfoque de Verderber y Verderber (2007).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Que los participantes logren promover la asertividad según Castanyer (1996) como elemento esencial para la cohesión grupal.
- Que los participantes logren valorar la cooperación según Shaw (1983) como elemento esencial para la cohesión grupal.

SESIÓN 1 ASERTIVIDAD

OBJETIVO GENERAL DE LA SESIÓN:

Que los participantes logren promover la asertividad según Castanyer (1996) como elemento esencial para la cohesión grupal.

MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO I

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Movilizar su energía para dar inicio a la sesión de trabajo.

Contenido:

Bienvenida a las participantes, presentación de los facilitadores, de participantes y de los objetivos del taller.

Nombre de la técnica:

La memoria de Presentación

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Esta técnica consiste en que se movilice la energía de los participantes y se presenten ante los facilitadores.

Tiempo:

20 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Dar la bienvenida a la sesión, comentar los objetivos del taller.
2. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
3. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
5. Indicar el tiempo para la realización de la actividad.
6. Observar la experiencia

Instrucciones a los participantes:

1. Bienvenidos al Taller.
2. Les invito a ponerse en círculo.
3. Cada una de ustedes tomara una de estas fichas y luego buscaran su pareja de ficha, posteriormente cada una de ustedes presentara a su compañera.
4. Entendieron la instrucción.
5. Alguno que por favor la repita.
6. Comencemos

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Asistencia y puntualidad de los participantes.
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.

4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO II

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Manifiestar sus expectativas y las y normas de convivencia dentro del taller.

Contenido:

Expectativas y normas

Nombre de la técnica:

Lluvia de ideas

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Esta técnica consiste en escuchar a cada participante sus expectativas ante el taller, y establecer las normas que regirán dentro del taller

Tiempo:

20 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Indicar a las participantes a que pueden sentarse
2. Solicitar a los participantes estar atentos a cada una de las instrucciones dadas por los facilitadores.
3. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
5. Indicar el tiempo para la realización de la actividad.
6. Observar la experiencia

Instrucciones a los participantes:

1. Jóvenes pueden tomar asiento, las invitamos a que iniciemos esta actividad manifestando las expectativas que cada una de ustedes tienen de este taller
2. Posteriormente crearemos las normas de este taller.
3. Las escribiremos en un papel bond el cual pegaremos en el salón cada día del taller.
4. Entendieron la instrucción.
5. Alguno que por favor la repita.
6. Comencemos

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Asistencia y puntualidad de los participantes.
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO I (PRETEST)

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Mostrar la asertividad como elemento característico para la cohesión grupal.

Contenido:

Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad

Nombre de la técnica:

Casa de Muñecas

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Los participantes deberán realizar una versión miniatura de una casa de muñecas de juguete. La construcción la harán haciendo uso de materiales de reciclaje proporcionados por los facilitadores. Dicha casa debe tener las siguientes especificaciones para considerarla aprobada: debe tener una base aproximadamente de 20cms x 40cms, de altura aproximadamente 30 cms. Debe tener mínimo 3 ambientes. Pueden utilizar toda la creatividad que deseen.

Tiempo:

60 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Indicar a las participantes a que realicen un círculo en el centro del salón para realizar la siguiente actividad
2. Indicar a las participantes a que realizaran una casa de muñecas con determinadas especificaciones como: debe tener una base aproximadamente de 20cms x 40cms, de altura aproximadamente 30 cms. Debe tener mínimo 3 ambiente y con los materiales que le proporcionaremos.
3. Indicar a los participantes que, de existir alguna duda, pueden manifestarla sin inconveniente.
4. Observar y procesar la actividad.
5. Estar pendiente del tiempo.

Instrucciones a los participantes:

1. Vamos a hacer un círculo en un espacio amplio y cómodo que les permita trabajar.
2. A continuación realizaremos una casa de muñecas, esta casa tiene ciertas especificaciones como lo son: debe tener una base aproximadamente de 20cms x 40cms, de altura aproximadamente 30 cms. Se realizará con los materiales que se les entregaran.
3. Es importante que trabajen todas
4. Existe alguna duda, pueden manifestarla.
5. Se ha entendido la instrucción.
6. Alguien puede repetirla.
7. Es hora de comenzar

Procesamiento:

1. ¿Cuál es su opinión acerca del resultado?
2. ¿Cómo describen la comunicación entre ustedes?

3. ¿Sienten que la forma refleja la forma en la que cada una quería hacerla?
4. ¿Hubo decisiones encontradas?
5. ¿Hubo acuerdos?
6. ¿Sienten que se expresaron plenamente en el cómo llevar a cabo la tarea?
7. ¿Ven alguna relación entre su desempeño en esta actividad con su cotidianidad en el salón de clase?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO II

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Adquirir conocimientos y elementos del asertividad, la sensación de libertad al expresar las opiniones para la cohesión grupal.

Contenido:

Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.

Nombre de la técnica:

Presentación interactiva

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Técnica que busca profundizar en la disertación teórica sobre el tema de cohesión, sensación de libertad al expresar opiniones y asertividad. Exposición precisa de los puntos teóricos a tratar durante la sesión uno y dos usando una presentación en PowerPoint.

Tiempo:

45 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Indicar a las participantes a que tomen asiento y prestar atención
2. Se presentará una exposición interactiva en donde se tocarán aspectos importantes relacionados con el grupo.
3. Indicar a los participantes que, de existir alguna duda, pueden manifestarla sin inconveniente.
4. Observar y procesar la actividad.
5. Estar pendiente del tiempo.

Instrucciones a los participantes:

1. Se les invita a que tomen asiento
2. A continuación se presentará una exposición interactiva en donde se tocarán puntos importantes con relación a su grupo de trabajo. Es importante que presten la mayor atención posible.
3. De surgir alguna pregunta pueden levantar su mano y los facilitadores atenderán su pregunta.

4. Existe alguna duda, pueden manifestarla.
5. Se ha entendido la instrucción.
6. Alguien puede repetirla.
7. Vamos entonces a empezar.

Procesamiento:

1. ¿Existe alguna relación entre lo que se vive actualmente en el grupo con la teoría expuesta?
2. ¿Ustedes como integrantes de este grupo se expresan de manera abierta y sincera?
3. ¿Desearías decirle a alguien en este momento lo que piensas de su desempeño a lo largo de este tiempo en?
4. ¿Qué observaron ustedes cuando realizaron la casa de muñecas, con relación a los conceptos que acaban de conocer?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO III

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Representar los distintos estilos de asertividad como elemento característico para la cohesión grupal.

Contenido:

Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.

Nombre de la técnica:

Dramatizando desde la asertividad

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Esta técnica consiste en que las participantes vivencien de como desde los estilos de asertividad pueden manejarse distintos conflictos dentro de un grupo. Se presentan a las participantes situaciones conflictivas que hayan sucedido dentro del grupo y se le dan también de como desde cualquier estilo de asertividad pueden ser representado esa situación.

Tiempo:

40 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Indicar a las participantes a que escriban situaciones conflictivas que hayan sucedido en el grupo
2. Se les pide que introduzcan esas situaciones en una caja y posterior se irán representando.
3. La forma de representarlo o dramatizar se indicará con unas fichas previamente elegidas.

4. Indicar a los participantes que, de existir alguna duda, pueden manifestarla sin inconveniente.
5. Observar y procesar la actividad.
6. Estar pendiente del tiempo.

Instrucciones a los participantes:

1. Se les invita a que escriban en un papel alguna situación de conflicto sucedida en el grupo
2. Se agruparán en tres grupos de cinco participantes, cada grupo representara una situación que se elija.
3. La representación o dramatización se hará desde un estilo de asertividad que se escogerá previamente
4. Existe alguna duda, pueden manifestarla.
5. Se ha entendido la instrucción.
6. Alguien puede repetirla.
7. Vamos entonces a empezar.

Procesamiento:

1. ¿De qué se dieron cuenta?
2. ¿Según el estilo de asertividad que se escogió sería el más adecuado para la situación representada?
3. ¿Cómo se sintieron cuando no son nada asertivos o por el contrario cuando son totalmente asertivos?
4. ¿Cuáles son sus sensaciones de libertad cuando se expresan abiertamente?
5. ¿Qué les hace pensar esto?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: CIERRE

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Estimar aprendizajes afectivos y cognoscitivos durante la sesión

Contenido:

Todos los contenidos

Nombre de la técnica:

Mi Morral Universitario

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Técnica que persigue que los participantes expresen cual fue su aprendizaje, como se sintieron en la sesión, que se llevan para pensar. Se le solicita a cada participante que dentro del morral vacíen todas esas estimaciones y se los lleven como aprendizajes.

Tiempo:

20 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Indicar a las participantes a que formen un círculo y se sienten en el piso
2. Solicitar a las participantes que manifiesten sus aprendizajes y lo que vivieron la tarde de hoy.
3. Agradecer por su asistencia, disposición y colaboración
4. Observar y procesar la actividad.
5. Estar pendiente del tiempo.

Instrucciones a los participantes:

1. Chicas formemos un círculo en el medio delo salón y nos sentamos en el piso, conservando el círculo.
2. Les invitamos a que expresen sus aprendizajes, como se sintieron y que se llevan la tarde de hoy.
3. Aquí hay un morral y cada una de ustedes vaciara allí todas sus estimaciones para que luego se lo lleven a casa
4. Gracias por su asistencia, colaboración y disposición. Nos vemos el próximo jueves para continuar con este taller. Feliz tarde.

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Baja energía
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

SESIÓN 2 ASERTIVIDAD

OBJETIVO GENERAL DE LA SESIÓN:

Que los participantes logren promover la asertividad según Castanyer (1996) como elemento esencial para la cohesión grupal.

MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO I

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Movilizar su energía para dar inicio a la sesión de trabajo.

Contenido:

Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.

Nombre de la técnica:

Navegando en el Mar

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Los participantes forman un círculo sentados en sus sillas dando la espalda al centro. Se les informa que se encuentran en el mar dentro de un barco y que hay una gran tormenta. El facilitador irá dando instrucciones: “Cuando yo diga el barco gira a la Derecha, todos cambian un puesto a la derecha; cuando yo diga, el barco gira a la Izquierda, todos cambian de puesto hacia la izquierda, cuando yo diga Tormenta, todos deben cambiar de puesto, mezclándose en diferentes direcciones”. En esta última, aprovechando la confusión, uno de los facilitadores quitará una silla, quedando así un jugador fuera del círculo, este debe entonces cumplir una penitencia. Se repite la ronda cuantas veces sea necesario

Tiempo:

20 minutos

Instrucciones de los facilitadores:

1. Dar la bienvenida a la sesión, recordar objetivos del taller y normas.
2. Prever la disposición del espacio físico suficientes para formar un círculo con las sillas y que los participantes se puedan desplazar con facilidad.
3. Indicar las instrucciones con voz audible de manera precisa y clara.
4. Guiar, observar y procesar el desarrollo de la actividad.
5. Controlar el tiempo.

Instrucciones a los participantes:

1. Formen un círculo con las sillas, de tal forma, que su espalda quede en dirección al centro del mismo.
2. Nos vamos a imaginar que estamos en un barco y hay una gran tormenta.
3. Para darle estabilidad al barco cuando yo diga el barco gira a la derecha, todos cambian un puesto a la derecha; cuando yo diga, el barco gira a la izquierda, todos cambian de puesto hacia la izquierda, cuando yo diga tormenta, todos deben cambiar de puesto, mezclándose en diferentes direcciones”.

4. El participante que quede fuera del círculo (sin silla) tendrá que pagar una penitencia, que pondrán participantes y facilitadores
5. Existe alguna duda, pueden manifestarla.
6. Se ha entendido la instrucción.
7. Alguien puede repetirla.
8. Vamos entonces a empezar.

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Asistencia y puntualidad de los participantes.
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO I

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Revisar los contenidos teóricos de la sesión anterior

Contenido:

Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.

Nombre de la técnica:

Construyendo el mapa mental

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Técnica que busca profundizar en la disertación teórica sobre el tema planteado. Exposición precisa de los puntos bibliográficos a tratar durante la sesión usando mapas mentales.

Tiempo:

30 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Exponer los puntos cruciales del material bibliográfico consultado.
2. Estar atentos ante cualquier pregunta de los participantes.
3. Explicar cada punto a tratar de forma clara y precisa.
4. Guiar, observar y procesar el desarrollo de la actividad.
5. Controlar el tiempo.

Instrucciones a los participantes:

1. Las invitamos a que realicen un mapa mental, dicha presentación estará orientada a la revisión del material bibliográfico sobre: Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, y asertividad.
2. A medida que realicen el mapa mental podrán hacer comentarios de opiniones y algunos otros argumentos sobre el enfoque previamente revisado y vinculando todo esto con su proceso grupal.

3. ¿Alguien puede parafrasear la instrucción hasta el momento? ¿Alguna duda? ¿Alguna pregunta? ¿Parafraseamos de nuevo las instrucciones? ¿Listos?
4. Comiencen.

Procesamiento:

1. ¿Tienen alguna duda sobre algún punto en especial?
2. ¿Qué opinan acerca de la cohesión, la asertividad como elemento importante en el proceso grupal?
3. ¿De qué depende tu manera de relacionarte o comunicarte con el grupo?
4. ¿Después de esta explicación pueden identificar alguna dificultad o situación que se esté subsistiendo dentro del grupo y que este perturbando la integración del mismo?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO II

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Comentar desde la asertividad y la sensación de libertad al expresar sus opiniones como hubiese sido el estado ideal del grupo.

Contenido:

Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.

Nombre de la técnica:

El tren de las expresiones

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

En esta técnica se busca que los participantes puedan expresar como hubiesen querido que fuese su grupo de estudio, tomando en cuenta la sensación de libertad al expresar las opiniones y la asertividad. Estas expresiones se escriben en unos carteles y se van pegando dentro de los vagones de un tren.

Tiempo:

30 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Dar las instrucciones a los participantes con voz audible de manera precisa y clara.
2. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
3. Entregar los carteles a cada participante para que este escriban sus expresiones.
4. Guiar, observar y procesar el desarrollo de la actividad.
5. Controlar el tiempo establecido para realizar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Las invitamos a que tomen asiento

2. Esperar recibir por parte de los facilitadores unos carteles en blanco para que procedan a escribir las expresiones de como hubiesen querido que fuese su grupo de estudio.
3. Vamos a esperar a que todas terminen de escribir para que cada una pase al frente y pegue sus carteles en los vagones del tren.
4. ¿Alguien puede parafrasear la instrucción hasta el momento? ¿Alguna duda? ¿Alguna pregunta? ¿Parafraseamos de nuevo las instrucciones? ¿Listos?
5. Comiencen.

Procesamiento:

1. ¿Cómo se sintieron al expresar lo que hubiesen querido que fuese el grupo?
2. ¿Porque no fueron así desde el principio, que impidió que fueran así?
3. ¿Ustedes creen que aún pueden mejorar esa integración en su grupo?
4. ¿Cuáles creen ustedes que fueron las limitaciones que originaron el estado actual?
5. ¿Porque sienten ustedes que hay subgrupos?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO III

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Practicar la empatía, respeto y amabilidad desde la asertividad y la sensación de libertad al expresar las opiniones en forma grupal

Contenido:

Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.

Nombre de la técnica:

Jugando con el muñeco

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Técnica que permite poner en práctica el uso de la asertividad dese la empatía, el respeto y la amabilidad. Se les pide a los participantes que se sienten en círculo y se les da un muñeco, cada uno le va hacer un gesto, caricia, le dirán algo al muñeco para luego eso que hicieron reproducírselo a su compañero de la derecha.

Tiempo:

30 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Solicitar a los participantes sentarse en las sillas haciendo un círculo.
2. Dar las instrucciones a los participantes con voz audible de manera precisa y clara.
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
4. Entregar el muñeco a los participantes

5. Guiar, observar y procesar el desarrollo de la actividad.
6. Controlar el tiempo establecido para realizar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. Las invitamos a que se sienten en sus sillas formando un círculo
2. Van a tomar este muñeco y cada una de ustedes le dirá algo positivo o negativo, le dará una caricia, un gesto, etc.
3. Luego que cada una de ustedes realice la acción, van a hacer lo mismo con la compañera que tienen a su derecha.
4. ¿Alguien puede parafrasear la instrucción hasta el momento? ¿Alguna duda? ¿Alguna pregunta? ¿Parafraseamos de nuevo las instrucciones? ¿Listos?
5. Comiencen.

Procesamiento:

1. ¿Cómo se sintieron al expresar la acción a su compañera de la derecha?
2. ¿Fue fácil o difícil manifestarle lo que le dijeron?
3. ¿En ocasiones no se atreven de decir las cosas a sus compañeras por miedo a represalias?
4. ¿Sienten que si trabajan más la asertividad lograrán una mayor integración y cohesión grupal?
5. ¿Qué te impide ser o expresar lo que sientes a tus compañeras?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO IV (POST TEST)

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Demostrar la asertividad como elemento característico para la cohesión grupal.

Contenido:

Cohesión, sensación de libertad al expresar las opiniones, asertividad.

Nombre de la técnica:

Hagamos una silla a su majestad

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Los participantes deberán realizar una silla. La construcción la harán haciendo uso de materiales de reciclaje proporcionados por los facilitadores. Dicha silla debe tener las siguientes especificaciones para considerarla aprobada: debe tener una base aproximadamente de 20cms x 20cms, de altura. 4 patas y soportar el peso de la majestad seleccionada por aproximadamente 1 minuto. Pueden utilizar toda la creatividad que deseen.

Tiempo:

60 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
2. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
4. Indicar el tiempo para la realización de la actividad.
5. Observar la experiencia
6. Controlar el tiempo establecido para realizar la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. A continuación, muchachas; ¡Construiremos algo! Realizarán con todos estos materiales de reciclaje que tenemos acá en el centro de salón, una silla
2. Ustedes deciden cómo hacerla con todos los detalles, es de suma importancia que lo hagan entre todas; es decir, ¡todas deben participar en la construcción de la silla!
3. Dicha silla debe tener las siguientes especificaciones para considerarla aprobada: debe tener una base aproximadamente de 20cms x 20cms, de altura. 4 patas y soportar el peso de la majestad seleccionada por aproximadamente 1 minuto.
4. ¿Alguna duda o pregunta? ¿Parafraseamos de nuevo las instrucciones? ...
¿Listas?
5. Comiencen.

Procesamiento:

1. ¿Cuál es su opinión acerca del resultado?
2. ¿Cómo describen la comunicación entre ustedes?
3. ¿Sienten que la forma refleja la forma en la que cada una quería hacerla?
4. ¿Hubo decisiones encontradas?
5. ¿Hubo acuerdos?
6. ¿Sienten que se expresaron plenamente en el cómo llevar a cabo la tarea?
7. ¿Ven alguna relación entre su desempeño en esta actividad con su cotidianidad en el salón de clase?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: CIERRE

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Expresar sus aprendizajes afectivos y cognoscitivos durante la sesión

Contenido:

Todos los contenidos

Nombre de la técnica:

Mi perspectiva como grupo

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Técnica que persigue que los participantes expresen cual fue su aprendizaje, como se sintieron en la sesión, que se llevan para pensar. Se le solicita a cada participante que escriban en la porción del círculo que se les dio, su percepción del grupo, como se sintieron y que se llevan la sesión de hoy.

Tiempo:

30 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Dar las instrucciones de forma clara y precisa.
2. Dar el tiempo disponible para la actividad.
3. Observar el desarrollo de la actividad.

Instrucciones a los participantes:

1. A continuación, les vamos a entregar a cada una de ustedes una porción del círculo que está pegado en la pizarra
2. Escriban su percepción del grupo en la tarde de hoy, como se sintieron y que se llevan de esta sesión.
3. ¿Alguna duda o pregunta? ¿Parafraseamos de nuevo las instrucciones? ...
¿Listas?
4. Comiencen.

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Baja energía
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

SESIÓN 3 COOPERACIÓN

OBJETIVO GENERAL DE LA SESIÓN:

Que los participantes logren valorar la Cooperación según Shaw (1983) como elemento esencial para la Cohesión grupal.

MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Movilizar su energía para iniciar la sesión

Contenido:

Cooperación según Marvin Shaw (1983) Importancia, ventajas y cómo trabajar en grupo. Celebración de logros como factor importante para la cohesión. Importancia, ventajas y formas de cómo trabajar en grupo

Nombre de la técnica:

Malabarismo con pelotas

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Todos los participantes se ponen de pie y forman un círculo pequeño. El facilitador empieza por lanzar la pelota, diciendo el nombre de esa persona al lanzarla. Así sucesivamente continúan lanzando la pelota estableciendo un modelo para el grupo (cada persona debe recordar a quien se la ha tirado). Una vez que todos hayan recibido la pelota y un modelo haya sido establecido, incorpore una o dos pelotas más, para que siempre haya varias pelotas en uso al mismo tiempo, copiando siempre el modelo establecido.

Tiempo:

20 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Dar la bienvenida a la sesión, comentar los objetivos del taller.
2. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
3. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
5. Indicar el tiempo para la realización de la actividad.
6. Observar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Bienvenidas a la tercera sesión. “Formemos rápidamente un círculo pequeño entre todos... Presten atención, acá hay unas pelotas y vamos a hacer malabarismos con ellas entre todos.
2. ¡La vamos a lanzar a la persona que tenemos al frente y diremos esta primera vuelta de calentamiento su nombre, siempre a la persona que tenemos al frente! “Deben recordar siempre y estar pendiente de la persona de quien reciben la pelota y a quien se la lanzan”

3. “¿Puede alguien parafrasear la instrucción?” “¿Ya saben todos de quien reciben y a quien le lanzan la pelota?, ¿están listos?... ¡Comencemos!”

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Asistencia y puntualidad de los participantes.
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO I (PRETEST)

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Mostrar la cooperación como elemento característico para la cohesión grupal.

Contenido:

Cooperación

Nombre de la técnica:

Lanzándonos la bola

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Se les solicita que trasladen la pelota de un extremo del salón al otro sin usar las manos ni los brazos. Cuenta con otras restricciones que son: No usar objetos distintos al cuerpo, si se cae la pelota al suelo debe retornar ésta al lugar de inicio y comenzar de nuevo. Y, por último, antes de llegar a la meta tiene que haber pasado por todos los participantes. A su vez, tres de los participantes (escogidos por ellos mismos) deberán limitarse uno por no hablar, otro por no ver y otro por no poder desplazarse libremente por el espacio.

Tiempo:

20 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
2. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
4. Indicar el tiempo para la realización de la actividad.
5. Observar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. A continuación, vamos a hacer la siguiente actividad que lleva por nombre: Pásame la bola. El objetivo es que ustedes pasen esta pelota de este extremo del salón al otro; con las siguientes características:
 - Ninguno de los participantes puede usar ni los brazos ni las manos para agarrar la pelota.

- Debe pasar por cada uno de los participantes antes de llegar al otro extremo del salón.
 - No pueden usar nada distinto al cuerpo para ayudarse al pasarse y llevar la bola.
 - Si se cae al suelo la bola en algún momento comenzará desde el principio en el punto de partida.
2. ¿Alguien puede parafrasear la instrucción hasta el momento?
 3. Además de eso, habrá la siguiente condición: Tres de ustedes tendrán una condición en especial cada uno. Uno no podrá ver, otro no hablara y otro no podrá moverse libremente en el espacio (a donde esté o se quedé otro deberá llevarle la pelota). Esos miembros que tendrán que cumplir esa norma los escogerán ustedes mismos. Váyanlos escogiendo ya antes de comenzar.
 4. ¿Alguna duda? ¿Alguna pregunta? ¿Parafraseamos de nuevo las instrucciones? ... Listos?, Comiencen.

Procesamiento:

1. ¿Cómo funcionaron para llegar a cabo la meta?
2. ¿Qué hicieron para alcanzarlo?
3. ¿Se distribuyeron las obligaciones?
4. ¿Cómo escogieron a los participantes con condiciones particulares?
5. ¿Coincide la forma cómo lograron esta actividad con su cotidianidad en el salón de clase?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO II

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Identificar sus logros grupales alcanzados en el pasado.

Contenido:

Cooperación según Marvin Shaw. Celebración de logros. Importancia, ventajas y formas de cómo trabajar en grupo.

Nombre de la técnica:

La vitrina de los logros

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Se les solicita a las participantes que realicen una vitrina con todos los logros que han tenido hasta el momento dentro del grupo. Al igual que las vitrinas de trofeos de los equipos, deberán hacer una con materiales de reciclaje. Se les pedirá que con materiales de reciclaje lleven a cabo especie de trofeos y reconocimientos alusivos a esas anécdotas que consideran como logros grupales.

Tiempo:

40 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Dar las instrucciones claras y precisas.
2. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
3. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
5. Indicar el tiempo para la realización de la actividad.
6. Observar la experiencia

Instrucciones a los participantes:

1. Muchachas, ¿han visto alguna vez esas vitrinas como las de los equipos deportivos donde ponen los trofeos? Vean que, como todo grupo, igual que esos equipos, ustedes también logros. Estos no son más que vivencias, donde han superado algún un reto, lograron un objetivo o donde su desempeño sobrepasó a lo que acostumbraban.
2. A continuación, representarán esos logros haciendo trofeos con los materiales de reciclaje que tienen dispuestos en el centro del salón. Se organizarán todas juntas como equipo para llevar a cabo su propia vitrina. Tendrán 30 minutos para completar su vitrina. ¿Alguna duda o pregunta? ¿Puede alguien parafrasea la instrucción?... ¿listas? Comiencen”.

Procesamiento:

1. ¿Cómo se organizaron para llevar a cabo la vitrina?
2. ¿Cómo identificaron los logros?
3. ¿Cuáles fueron?
4. ¿Cómo trabajaron al momento de llevar a cabo ese logro? ¿Trabajaron en equipo?
5. ¿Los celebraron?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO III

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Valorar la importancia de la cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.

Contenido:

Cooperación según Marvin Shaw. Celebración de logros. Importancia, ventajas y formas de cómo trabajar en grupo.

Nombre de la técnica:

Nuestro mapa mental

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

En esta actividad los facilitadores llevan a cabo una exposición de tipo interactiva donde explican y valoran la importancia de la cooperación al cumplir los objetivos y su posterior celebración cuando son logrados. Los facilitadores harán uso de diversos materiales como cartulinas, hojas de papel bond y demás materiales ya previamente trabajados para exponer el tema

Tiempo:

30 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
2. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
4. Observar y procesar la experiencia

Instrucciones a los participantes:

1. Buenas tardes, muchachas. Hoy continuaremos haciendo las actividades que nos reúnen. Hoy, hablaremos de la cohesión y de la importancia de la cooperación y la celebración en conjunto... (Continúa entonces la exposición interactiva)".

Procesamiento:

1. ¿Qué opinan acerca de trabajar cooperados?
2. Uds. cotidianamente, ¿Trabajan así?
3. ¿Cuál ventaja observan del trabajar de esta forma?
4. ¿Cómo se interrelaciona el poder celebrar logros que se obtienen juntos y a la cooperación?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO IV

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Cultivar el valor de la cooperación y el compartir como elementos esenciales de la cohesión grupal.

Contenido:

Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales.

Nombre de la técnica:

Haciendo la ensalada de frutas

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

En esta actividad se les solicita a las participantes que trabajando en conjunto elaboren la ensalada de frutas de la merienda. Deberán cortar, limpiar y mezclar las frutas llevadas a la sesión por ellas mismas.

Tiempo:

30 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
2. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
3. Observar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. A continuación continuando la tónica del trabajo cooperativo, ustedes prepararan la merienda del día de hoy. ¡Si ¡Tal cual! Prepararan una ensalada de frutas.
2. Como ven acá en el centro del salón están todas las frutas. Su trabajo es cooperativamente prepararlas para a su gusto.
3. Deberán cortar, limpiar y preparar los ingredientes.
4. Tienen 30 minutos para ello.
5. ¿Alguna duda o pregunta?
6. ¿Puede alguien parafrasea la instrucción?...
7. ¿listas? Comiencen”.

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Dificultades de logística para preparar los ingredientes.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO V

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Experimentar el trabajo en cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.

Contenido:

Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales.

Nombre de la técnica:

Yincana

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Técnica que se basa en la actividad de la gymkana. Se disponen cuatro estaciones en el salón de clases con cuatro actividades distintas que deberán completar los dos

equipos. Ganará el equipo que logre completar las cuatro actividades en el menor tiempo posible y que a su vez acumule más puntos.

Tiempo:

40 minutos

Instrucciones de los facilitadores:

1. Disponer en el salón cada una de las estaciones con sus materiales.
2. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones
4. Indicar el tiempo para la realización de la actividad.
5. Guiar y velar con el cumplimiento de las normas durante los pasos de cada estación.
6. Observar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. A continuación, por favor reciban de mi compañero uno de los papeles que les hará entrega. Verán que cada uno de los papeles tiene un color, puede ser: Amarillo, azul o rojo. Se agruparán según el color que les haya tocado
2. Ya divididas en grupos, jugaremos una yincana ¿saben que es una yincana? (espacio para escuchar las respuestas)... En el salón están dispuestas cuatro estaciones; están enumeradas del 1 al cuatro. En cada una de ellas encontrarán un reto o desafío que deben resolver trabajando cooperativamente en equipo; habrá un sobre con las instrucciones a seguir en cada estación.
3. Ahora bien, al final de la yincana habrá un equipo ganador, que será quien primero termine todas las estaciones; comenzarán el recorrido al mismo tiempo en la primera estación. Tenemos un tiempo estipulado la actividad, pero recuerden que gana el equipo que primero termine ¿Alguna duda o pregunta? ¿Puede alguien parafrasear la instrucción?... ¿listas? Comiencen”.

Procesamiento:

1. ¿Cómo funcionaron para llevar a cabo la actividad?
2. ¿Notaron alguna dificultad?
3. ¿Cómo se sintieron al alcanzar cada logro resolviendo las estaciones?
4. ¿Notaron algún efecto el ir alcanzando cada logro de la estación?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: CIERRE

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Expresar sus aprendizajes afectivos y cognoscitivos durante la sesión

Contenido:

Todos los contenidos

Nombre de la técnica:

La olla caliente

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Técnica que asemeja al juego de la “Papa caliente”. Se busca que cada participante saque de la “olla” un papel con alguna pregunta que lo lleve a expresar sus aprendizajes obtenidos e impresiones de la sesión.

Tiempo:

25 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
2. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
4. Observar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. A continuación jugaremos la olla caliente. Así ubicados en círculo nos pasaremos esta olla. Yo iré cantando hasta que alguien se quemé.
2. Cuando termine, quien la tenga, sacará un papel y leerá la pregunta que tiene escrita. Iremos así sucesivamente.
3. ¿Alguna duda o pregunta? ¿Puede alguien parafrasear la instrucción?... ¿listas? Comiencen”.

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Baja energía
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

SESIÓN 4 COOPERACIÓN

OBJETIVO GENERAL DE LA SESIÓN:

Que los participantes logren valorar la Cooperación según Shaw (1983) como elemento esencial para la Cohesión grupal.

MOMENTO DE APLICACIÓN: INICIO I

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Movilizar su energía para iniciar la sesión

Contenido:

Cooperación según Marvin Shaw (1983) Importancia, ventajas y cómo trabajar en grupo. Celebración de logros como factor importante para la cohesión. Importancia, ventajas y formas de cómo trabajar en grupo

Nombre de la técnica:

Si tú tienes muchas ganas de aplaudir

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Se invitará a los participantes a que se coloquen de pie, haciendo un círculo, el facilitador invitara al grupo a escuchar una canción, posteriormente el facilitador va enseñando y practicando con el grupo la canción, hasta lograr que el grupo se aprenda toda la canción. Luego cada participante tendrá que cantar la canción, pero con ciertas variantes, las cuales pueden ser desde una emoción o un gesto, por ejemplo, si tú tienes muchas ganas de aplaudir, de silbar, de reír, de cantar, de saltar, de llorar. Etc.

Tiempo:

20 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Dar la bienvenida a la sesión.
2. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
3. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
5. Observar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Sean bienvenidos a nuestra sesión del día de hoy, en la cual estaremos ahondando la segunda parte de la cooperación como subdimensión de la celebración de logros. Agradecemos su asistencia. ¡Comencemos!
2. A continuación, vamos a hacer la siguiente actividad que lleva por nombre: Si tú tienes muchas ganas de aplaudir. El objetivo es que ustedes repitan la canción, pero con ciertas variantes, las cuales pueden ser desde una emoción hasta un gesto, por ejemplo, si tú tienes muchas ganas de aplaudir, de saltar, de silbar, de llorar, de sentarte, etc.
3. ¿Alguien puede parafrasear la instrucción hasta el momento?

4. ¿Alguna duda? ¿Alguna pregunta? ¿Parafraseamos de nuevo las instrucciones?
5. ¿Listos? Comiencen.

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Asistencia y puntualidad de los participantes.
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO I

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Apreciar la cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.

Contenido:

Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales.

Nombre de la técnica:

El Auto lavado

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Actividad en la que se busca simular el trabajo que se lleva a cabo dentro de un auto lavado. Se divide a las participantes en dos columnas una frente a otra. Se asigna a cada participante alguno de los mecanismos dentro del lavado es decir, serán esponjas, rociadores de agua, cepillos, mapas, pulidoras, sopladores y ventiladores. Cada participante deberá atravesar el auto lavado compuesto por las dos filas de participantes simulando ser un vehículo

Tiempo:

25 minutos

Instrucciones de los facilitadores:

1. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
2. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
4. Observar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. A continuación, colóquense en dos filas.
2. Cada una pasará a ser una parte del auto lavado.
3. Se asigna la función de cada una
4. Deben pasar cada una por el auto lavado y al final volverse a colocar en el extremo opuesto.

Procesamiento:

1. ¿Cómo se sintieron llevando a cabo la actividad?
2. ¿Cómo vinculan esto con la cooperación para alcanzar logros?
3. ¿Vinculan esto con su cotidianidad?
4. ¿Cómo se sintieron al compartir el espacio personal con su compañera?
5. ¿Qué vinculación podemos verle con la cooperación?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO II**Objetivo Específico: Que los participantes logren**

Participar en una actividad lúdica de trabajo en cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.

Contenido:

Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales

Nombre de la técnica:

Dramatizando lo que comemos

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Los participantes al comienzo de la actividad deberán dividirse en dos grupos. El primero de ellos deberá representar con mímica al otro cuáles son los ingredientes de la merienda de la sesión. Para la representación tendrá 4 minutos. Se estimula la participación haciendo creer a los participantes que sólo disfrutaran de los refrigerios que descubran de la misma, que el resto no será de su consumo.

Tiempo:

30 minutos

Instrucciones de los facilitadores:

1. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
2. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
4. Llevarse al equipo 1 al otro lado del salón para mostrarles los ingredientes.
5. Observar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Ha llegado el momento de la merienda, para ello tenemos algo preparado. A continuación, vamos a enumerarnos del 1 al 2. comencemos.
2. Los participantes del grupo 1 pasarán acá con los facilitadores y recibirán una instrucción (se les dice que deben representar en mímica la lista de todos los ingredientes de la merienda).

3. El segundo equipo espere por favor. El equipo 1 representará con mímica los ingredientes de la merienda de la sesión hoy.
4. Los demás deben adivinarlos. Sólo comerán los alimentos que han descifrado de la mímica, los demás no podrán.
5. De su desempeño determina su merienda
6. ¿Alguna duda? ¿Alguna pregunta? ¿Quién puede parafrasear la instrucción?

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO III

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Experimentar el trabajo en cooperación como elemento esencial de la cohesión grupal.

Contenido:

Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros grupales

Nombre de la técnica:

Haciendo lo imposible

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Se les solicita a las participantes que se sienten en círculos con las sillas de sus escritorios (sillas sin posa brazos) con una distancia en la que con la mano derecha puedan tocar la rodilla izquierda de su compañera. Seguidamente se les pide que se sienten orientando las piernas al lado derecho de la silla y dejen caer el dorso en las piernas de la compañera de su izquierda. Seguidamente, se les informa a las participantes que se irán retirando las sillas paulatinamente. Se les indica que deben mantener inmóviles y verán como todas juntas equilibran sus pesos. Al finalizar, bajo un conteo del 1 al 3 se les indica que todas coloquen su brazo izquierdo en el suelo para así salir del círculo.

Tiempo:

20 minutos

Instrucciones de los facilitadores:

1. Ayudar a las participantes a disponer sus sillas en el centro del salón.
2. Informar que ninguna de las sillas debe tener posa brazos.
3. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
4. Solicitar parafraseo
5. las instrucciones.
6. Indicar el tiempo para la realización de la actividad.

7. Observar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Necesitamos que se dispongan en círculo con sus sillas; no deben tener posa brazos.
2. Siéntense formando un círculo y midan que con su mano derecha toquen la rodilla derecha de su compañera del lado derecho. ¿Alguna duda o pregunta?
3. Después, siéntense poniendo sus piernas en el lado derecho;
4. Seguidamente dejen caer su espalda sobre las piernas de su compañera de la izquierda... (Ya recostadas) pasaremos a retirar cada una de las sillas
5. Crean ustedes que se mantengan igual, así como están? No se asusten, crean en que juntas pueden hacerlo, cuiden el no moverse y si se sienten más cómodas crucen los brazos en su pecho... (al haberlo ya logrado)
6. Ahora, levanten su mano izquierda suban la palma de la mano. A la cuenta de tres pondrán la mano en el suelo hacia dentro del círculo, así saldremos todos al mismo tiempo ¿Listas?...

Procesamiento:

1. ¿Cómo se sintieron al llevar a cabo la actividad?
2. ¿Dudaron en algún momento que era posible?
3. ¿Cómo vinculan eso con a la cooperación?

Riesgos:

1. Que alguna de las participantes cuente con alguna discapacidad o condición especial motora que le impida llevar a cabo la actividad.
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: DESARROLLO IV (POST TEST)

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Demostrar la cooperación como elemento esencial para la cohesión grupal.

Contenido:

Cooperación según Marvin Shaw (1983). Capacidad de celebración de logros

Nombre de la técnica:

Trasegando el agua

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

La actividad consiste en trasegar agua de dos vasos a otro recipiente en el extremo opuesto del salón sin derramarla en el piso. Se dividirá el grupo en dos equipos. Uno de 8 integrantes y otro de 7; este segundo equipo tendrá como condición tener los ojos vendados, no podrán hablar y serán ellos quienes deben manipular los vasos de agua con unas tiras de pabilo. Ninguno de los dos equipos podrá tener contacto con los recipientes, tampoco podrá pisar ni atravesar el cuadrante donde está posado cada vaso.

Tiempo:

25 minutos.

Instrucciones de los facilitadores:

1. Solicitar a los participantes que se levanten de sus asientos y se ubiquen en un círculo en el medio del salón.
2. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
3. Dividir al grupo en dos equipos
4. Solicitar parafraseo de las instrucciones
5. Indicar el tiempo para la realización de la actividad.
6. Observar y registrar la experiencia

Instrucciones a los participantes:

1. Estar atento a las instrucciones.
2. Organizarse por equipos a los participantes.
3. Decidir quién tendrá los ojos cubiertos y quién no
4. Organizarse para la asignación y disposición de los cordeles
5. Organizarse en torno al vaso lleno de agua y decidir la manera de pasar el agua al vaso vacío
6. Para trasegar el agua deben utilizar los cuatro cordeles
7. El que tiene los ojos cubiertos no puede hablar

Procesamiento:

1. ¿Cómo funcionaron para llegar a cabo la meta?
2. ¿Qué hicieron para alcanzarlo?
3. ¿Se distribuyeron las obligaciones?
4. ¿Cómo escogieron a los participantes con condiciones particulares?
5. ¿Coincide la forma cómo lograron esta actividad con su cotidianidad en el salón de clase?

Riesgos:

1. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
2. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
3. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: CIERRE I**Objetivo Específico: Que los participantes logren**

Evaluar el desempeño de los facilitadores durante la intervención.

Contenido:

Evaluación de los participantes sobre el desempeño de los facilitadores.

Nombre de la técnica:

Evaluándolos ahora a ustedes

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

Se les solicita a los participantes que contesten una escala diseñada por los facilitadores para evaluar su desempeño. Se abre el espacio para que cada participante

expresen su apreciación acerca del desempeño de los facilitadores, aspectos positivos y a mejorar que consideren.

Tiempo:

25 minutos

Instrucciones de los facilitadores:

1. Distribuir a las participantes la escala de evaluación a los facilitadores.
2. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa
3. Solicitar parafraseo de las instrucciones.
4. Indicar el tiempo para la realización de la actividad.
5. Observar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. Ya estamos terminando nuestra sesión última sesión, por lo cual queremos conocer de su parte cómo evalúan al taller, las actividades que hemos hecho y cómo ha sido nuestro desempeño.
2. Para ello, les estamos haciendo entrega a cada una de ustedes escala donde pueden puntuar para cada área del taller según sea su apreciación.
3. Tienen una escala del 1 al 4, donde 1 es el mínimo de los puntos y cuatro es el máximo. Pasemos a leerlos todos juntos...
4. ¿Alguna duda o pregunta? ¿Puede alguien parafrasear la instrucción?... ¿listas? Comiencen.
5. Ya recogidas las escalas de evaluación, ¿alguna de ustedes quiere compartir que les pareció nuestro desempeño, qué les gustó, aspectos a mejorar, entre otros?

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Baja energía
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

MOMENTO DE APLICACIÓN: CIERRE II

Objetivo Específico: Que los participantes logren

Apreciar la experiencia grupal vivida durante el taller.

Contenido:

Todos los contenidos

Nombre de la técnica:

Despidiéndonos.

Fuente de la técnica:

Adaptación de los facilitadores

Descripción de la técnica:

En esta actividad se les da la despedida del taller a las participantes. Se disponen a las participantes por el espacio, a manera de caldeamiento se les dirige a que caminen por

él escuchando la música y las frases de reflexión de los facilitadores. Se les invita seguidamente a formar un círculo tomados de los brazos y decir brevemente cómo se sintieron y qué se llevan del taller. Se proyecta en la pantalla fotos de las participantes para cerrar la actividad afectivamente.

Tiempo:

30 minutos

Instrucciones de los facilitadores:

1. Dar las instrucciones a los participantes de manera clara y precisa.
2. Reproducir música suave.
3. Invitar a las participantes a pasear por el espacio.
4. Caldear a las participantes con frases de reflexión sobre el transcurso del grupo.
5. Proyectar imágenes de las participantes.
6. Observar y procesar la experiencia.

Instrucciones a los participantes:

1. A continuación muchachas vamos a caminar por el espacio.
2. Vamos a escuchar con atención la música, contactando con nosotros mismos y nuestros sentimientos.
3. Vamos ahora a formar un círculo y a comentar cómo se sintieron durante todo el taller y qué se llevan.

Procesamiento:

No se procesa

Riesgos:

1. Baja energía
2. Poca involucración del grupo para realizar la actividad.
3. Que la actividad dure más del tiempo estipulado.
4. Presencia de algún mecanismo de defensa en los participantes, tal como racionalización e intelectualización.

Anexo E
Cuestionario para la evaluación del taller sobre Cohesión



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



**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL TALLER SOBRE
COHESIÓN**

Como facilitadores, tenemos un compromiso de excelencia en nuestros talleres, es por ello que les solicitamos complete el siguiente formulario para ayudar a mejorar la calidad de nuestras sesiones. Es importante que tenga claro que los datos que usted suministre, son totalmente confidenciales

Por favor, marque con un círculo la respuesta que mejor describa lo que usted piensa sobre el taller		Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Aprendí información sobre Cohesión que es nueva para mi	1	2	3	4
2	Aprendí información sobre el manejo de la Asertividad y la Cooperación que es nueva para mi	1	2	3	4
3	Los aspectos teóricos tratados en el taller fueron útiles	1	2	3	4
4	Los Objetivos planteados en el taller fueron claros	1	2	3	4
5	Pude relacionar los aspectos tratados con mi realidad	1	2	3	4
6	Lo aprendido en este taller me es útil para relacionarme con mis compañeros de grupo	1	2	3	4
7	Los facilitadores promovieron el diálogo en el grupo	1	2	3	4
8	Los facilitadores fueron sensible a las necesidades de los participantes	1	2	3	4
9	Los facilitadores estuvieron abiertos a diversos puntos de vista	1	2	3	4
10	Los facilitadores utilizaron un lenguaje de fácil comprensión	1	2	3	4
11	Los facilitadores pudieron responder a mis preguntas	1	2	3	4

12	Tuve suficiente tiempo para participar	1	2	3	4
13	Los materiales audiovisuales fueron útiles y adecuados	1	2	3	4
14	Los ejercicios o dinámicas fueron útiles y adecuadas	1	2	3	4
15	Me sentí cómoda con los ejercicios realizados	1	2	3	4
16	Mi compromiso con el taller fue alto	1	2	3	4
17	El horario del taller fue apropiado	1	2	3	4
18	Los espacios donde se desarrolló el taller fueron adecuados	1	2	3	4
19	Comparado con otros talleres, este me resultó interesante	1	2	3	4
20	Los facilitadores me parece que están calificados para realizar este taller	1	2	3	4
21	Estoy Satisfecha con el taller	1	2	3	4
22	Recomendaría este tipo de taller a otras personas	1	2	3	4