



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



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA
COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE PLANTA DE LA
EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A.**

**Autora: Flores Cisneros, Diana Carolina
Tutora: Dra. Alida Malpica**

Bárbula, Agosto 2016



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



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA
COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE PLANTA DE LA
EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A.**

Trabajo de Grado adscrito a la línea de investigación: Desarrollo Organizacional,
presentado ante la Universidad de Carabobo, para optar al título de Especialista en
Dinámica de Grupo.

**Autora: Flores Cisneros, Diana Carolina
Tutora: Dra. Alida Malpica**

Bárbula, Agosto 2016



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE PLANTA DE LA EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A.”**, presentado por la ciudadana Flores Cisneros, Diana Carolina, titular de la cédula de identidad N° V-17.448.960 y elaborado bajo la dirección de la Tutora Dra. Alida Malpica titular de la cedula de identidad N° V-3.602.848, para optar al título de Especialista en Dinámica de Grupo.

Consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Apellidos	Nombre	C.I.	Firma
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Bárbula, Agosto 2016

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso,
por darme la vida y salud,
permitiéndome el privilegio
de culminar esta maravillosa etapa
de mi vida académica de manera exitosa...

A mis Padres,
porque a ellos le debo todo,
desde el comienzo
hasta el final de este ciclo.

A mis grandes compañeros de estudio,
ahora Amigos,
que apoyaron y sobre todo colaboraron
con esta hermosa y vivencial investigación.

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

Diana

AGRADECIMIENTOS

Primeramente agradezco Dios Rey de Reyes,
por darme la vida, y el apoyo mediante
la perseverancia y motivación
de levantarme cada sábado
a realizar mis estudios gustosamente,
inmensamente agradecida estoy Señor,
a ti sea la Gloria por los siglos de los siglos...

A mis Amados Padres,
por haberme apoyado incondicionalmente en todo...
Gracias por enseñarme el concepto de perseverancia,
los amo muchísimo y este triunfo también es de ustedes.

A mis grandes compañeros de clases,
ahora amigos y Grupo,
por motivarnos y estar pendiente de cada uno
para que no nos atrasáramos.

A mi grandes amigas del “Panel” Mónica, Made y Mayra
gracias por siempre estar ahí
y sacar un tiempito para compartir
las quiero mucho amigotas!.

A mis personas especiales... D.M y C.L
por la gran colaboración prestada durante este ciclo

A mi gran equipo laboral
por facilitarme el trabajo
en las instalaciones de la empresa,
Sr. Darío, Alirio, Yhoana, Gleidys y Fernando.

A mis profes queridas Hidramely Castillo, Yenni Torres,
Carmen Varón y Alida Malpica,
por impartirme conocimientos únicos e irremplazables
espero nunca olvidarlos,
son excelentes profesionales,
Dios las bendiga
y le multiplique en bendición todo lo que realicen
y se propongan. A ustedes profes Mil gracias!.

Diana

ÍNDICE GENERAL

	Páginas
VEREDICTO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE GENERAL	vi
RESUMEN.....	ix
SUMMARY	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	4
EL PROBLEMA	4
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Justificación de la Investigación	10
CAPITULO II	12
MARCO TEÓRICO.....	12
Antecedentes de la Investigación.....	12
Bases Teóricas.....	15
Análisis Transaccional (AT)	15
Teoría de la Cohesión Grupal	21
Referentes Conceptuales	28
Conceptualizaciones sobre la cohesión grupal.....	28
El grupo y la Dinámica de grupo según Kurt Lewin (1940)	32
Orientaciones Básicas para entender a los Grupos.....	33
Factores Interviniente en los Grupos	34
CUADRO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.....	36
CAPITULO III.....	37

MARCO METODOLÓGICO.....	37
Naturaleza de la Investigación.....	37
Tipo de Investigación.....	38
Diseño de Investigación.....	38
Población y Muestra.....	38
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	39
Técnicas de Análisis: Test – Retest.....	40
Análisis de los Datos.....	41
CAPITULO IV.....	42
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	42
Métodos de Recolección de la Información.....	42
Instrumentos, técnicas y procedimientos para recabar la información	42
Criterios para la Selección del Grupo	43
Resultados	43
Descripción Del Grupo Foco	43
Despliegue sintético de la información.....	44
Análisis de la información: Interpretación de la Información en términos de	
Conceptos y procesos de dinámica de grupo	48
Focalización de las variables objeto de la intervención.....	50
CAPITULO V.....	53
DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.....	53
Presentación del programa.....	53
Sustento teórico del programa.....	54
Justificación del programa	56
Objetivos del programa.....	57
Objetivo General.....	57
Objetivos Específicos.....	57
Contenidos del programa	57
Métodos y procedimientos de la aplicación del programa.....	58

Tiempo, etapas y programación de actividades	59
Personal requerido y participantes	62
Recursos utilizados para la aplicación del programa	62
Costos y financiamiento del programa.....	62
Modelo para la evaluación de la efectividad del programa	64
CAPITULO VI.....	65
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
Resumen del proceso de Intervención	65
Dificultades Encontradas	70
Análisis de los procesos del grupo.....	71
Efectos de la intervención.....	72
Análisis por variables y dimensiones.....	79
Análisis y discusión de los resultados.....	79
Conclusiones	85
Alcances	86
Recomendaciones finales.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS	89
Anexo A: Instrumento aplicado para test – retest	90
Anexo B: Manuales del Facilitador	92
Anexo C: Formato de Validación de Instrumentos por Expertos	95
Anexo D: Formato de Instrumentos para evaluar la Impresión de los Participantes	104



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



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA
COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE PLANTA DE LA
EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A.**

Autora: Flores C., Diana C.
Tutora: Dra. Malpica, Alida
Año: 2016

RESUMEN

Esta investigación consideró el ámbito laboral de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo, en donde se evidenció en las trabajadoras de la planta: ausencia de integración, asertividad, valores y empatía, inconformidad, carencia afectiva, presencia de conflictos, poca comunicación e incumplimiento de normas, entre otros; los cuales generaron una conducta de trabajo aislado y atmósfera de individualidad; trayendo como consecuencia el debilitamiento de la cohesión y afectando los objetivos del equipo. Por ello, la intención de este estudio fue determinar el efecto de un programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras en estudio. Para lograr este propósito se identificaron las características existentes de la cohesión grupal, se diseñó, aplicó y midió un plan de acción para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras. Más aún, se planteó como argumento bibliográfico, la teoría del Análisis Transaccional de Berne, además se destacan referentes conceptuales relativas a la Cohesión grupal, Dinámica de Grupo y Comunicación. La misma se adapta al paradigma positivista enfoque cuantitativo siguiendo un carácter experimental bajo un diseño pre – experimental, usando como población en estudio al personal de la planta y la muestra fue de tipo intencional de 18 trabajadoras, a los cuales se les aplicó una encuesta, observación no participante y la cartografía. Los resultados se analizaron siguiendo un procesamiento estadístico descriptivo por la correlación de Pearson del Test – Retest aplicado. De manera concluyente, se determinó que la variable dependiente cohesión grupal y la interviniente comunicación arrojaron cambios significativos luego de la intervención, siendo positiva, ya que las trabajadoras lograron integrar herramientas teórico – prácticas - vivenciales y alcanzaron una cohesión grupal basada en la comunicación, incremento de conductas relacionadas con la responsabilidad, empatía y la alteridad de pensamientos, desde la perspectiva del yo interior, hacia el entorno grupal.

Línea de Investigación: Desarrollo organizacional.

Palabras Claves: Programa de Intervención – Cohesión Grupal – Trabajadoras.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
GRADUATE MANAGEMENT
EXPERTISE IN GROUP DYNAMICS**



**INTERVENTION PROGRAM FOR THE CONSOLIDATION OF GROUP
COHESION IN PLANT WORKERS ENTERPRISE AFFINIA VENEZUELA
C.A.**

Author: Flores C., Diana C.
Tutor: Dra. Malpica, Alida
Year: 2016

SUMMARY

This research considered the workplace of the company Affinia Venezuela, C.A. I located in Valencia, Carabobo state, where he was seen in the working of the plant: lack of integration, assertiveness, values and empathy, conformity, emotional deprivation, presence of conflicts, poor communication and breach of standards, among others; which they generated an isolated behavior and work atmosphere of individuality; consequently resulting in the weakening of cohesion and affecting the team's goals. Therefore, the aim of this study was to determine the effect of an intervention program for the consolidation of group cohesion in the studio working. To achieve this purpose the existing features of group cohesion were identified, it was designed, he applied and measured an action plan for the consolidation of group cohesion in workers. Moreover, it was proposed as bibliographic argument, the theory of Transactional Analysis Berne also highlights conceptual references relating to group cohesion, group dynamics and communication. It adapts to the positivist paradigm quantitative approach following a pilot basis under a pre - experimental design, using as study population to plant personnel and the sample was intentional 18 workers, to which was applied a survey, non-participant observation and mapping. The results were analyzed according to a descriptive statistical processing Pearson correlation of Test - Retest applied. Conclusively it determined that the dependent variable group cohesion and the intervener communication yielded significant changes after the intervention, to be positive, as the workers were able to integrate theoretical - practical tools - experiential and reached a group cohesion based on communication, increase of behaviors related to responsibility, empathy and otherness of thought, from the perspective of the inner self, to the group setting.

Research Line: Organizational Development.

Keywords: Intervention Program – Cohesion Group – Workers.

INTRODUCCIÓN

El hombre siempre ha tenido la necesidad de comunicarse con sus semejantes, debido a su naturaleza innata de poder hablar y por la innata relación grupal en donde se desenvuelve desde que nace y forma parte integral de una sociedad. Es bien sabido que la función de los grupos es la de incrementar la comprensión, emitir juicios, elevar la sensibilidad, facilitar las relaciones sociales y resolver problemas, de allí la necesidad del ser humano de ser parte integral de todo grupo en diferentes ámbitos, desde el familiar, social, económico, financiero, laboral, empresarial, estatal hasta el político.

De hecho, entre los factores que afectan al éxito de un grupo se encuentran, su tamaño, arreglos especiales, papeles, normas, así como su coherencia. Dichos factores afectan la cantidad y la calidad de comunicación que se produce, la habilidad del grupo para completar la que se ha impuesto y la probabilidad de que su dirección sea efectiva. Por ello, todos estos factores forman las bases en lo que se basa el buen funcionamiento del grupo y ayuda a determinar el resultado de los trabajos efectuados. Uno de los factores que más influyen es el flujo de la comunicación durante las reuniones de los grupos, es el contacto visual, es decir el grado con que los miembros del grupo se comunican tanto verbal como gestualmente. Igualmente en un grupo de trabajo se desarrolla continuidad física, debido a que es la intimidad de las relaciones de los miembros del grupo lo que incrementa la comprensión individual del proceso del mismo y el potencial personal.

En el ámbito empresarial, de interés en esta investigación, es el trabajador la parte esencial del proceso productivo y de la misma forma hay que reconocerlo como un ser en relación que depende de los demás y está hecho para los demás. Siendo

necesario que sea parte del proceso de integración de la empresa a la que pertenece, sin dejar de lado la uniformación, coordinación y fusión de los miembros que se van a integrar. El proceso de integración de las personas en un grupo, supone quitar el egoísmo, la frialdad por el otro, la indiferencia, la agresividad, el deseo de dominar a los otros y de utilizarlos como simples objetos. Para lograr la integración se requiere sinceridad, amistad, confianza, colaboración y apertura a los demás.

Situación que no funciona en la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo, en donde se evidenció en las trabajadoras de la planta: ausencia de integración, asertividad, valores y empatía, inconformidad, carencia afectiva, presencia de conflictos, poca comunicación e incumplimiento de normas, entre otros; los cuales generaron una conducta de trabajo aislado y atmósfera de individualidad; trayendo como consecuencia el debilitamiento de la cohesión y afectando los objetivos del equipo. En este sentido, esta investigación se basa en identificar las características existentes de la cohesión grupal de la empresa, diseñar, aplicar y medir un plan de acción para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras, necesario para lograr determinar el efecto de un programa de intervención para dicha consolidación de la cohesión grupal.

En relación a todo lo anteriormente expuesto, se expone este trabajo adscrito a la línea de investigación: Desarrollo organizacional, definida por la especialidad en Dinámica de Grupo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo campús Bárbula, el cual se argumenta en la teoría del Análisis Transaccional de Berne, además se destacan referentes conceptuales relativas a la Cohesión grupal, Dinámica de Grupo y Comunicación.

A tal efecto, el mismo se divide en seis capítulos: Capítulo I denominado El Problema, el cual contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, tanto el objetivo general como los objetivos específicos, y la

justificación. En el Capítulo II, se describe todo lo relacionado con el marco teórico, que conlleva, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el cuadro operativo de variable.

En el capítulo III, se explica el marco metodológico, que contiene la naturaleza de la investigación, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis basadas en el test – retest y el análisis de los datos recolectados. Dentro de este mismo contexto, se desarrolló el capítulo IV, el cual comprende los resultados del diagnóstico, el análisis e interpretación de la información en términos de conceptos, focalización de las variables objeto de la intervención y descripción de las variables; de dicho análisis surgió el capítulo V, denominado descripción del programa de intervención, en este apartado se presenta el programa, su sustento teórico, la justificación y objetivos del mismo, el objetivo general y los objetivos específicos, métodos y procedimientos de aplicación, tiempo, etapas y programación de actividades, personal requerido y participantes, recursos utilizados, costos y financiamiento para la evaluación de la efectividad del programa.

Seguidamente, se expone el Capítulo VI llamado discusión de resultados, en donde se presenta el resumen del proceso de intervención, finalidad cumplimiento del programa, análisis del trabajo del facilitador, dificultades encontradas, análisis de los procesos del grupo, efectos de la intervención, análisis por variables y dimensiones análisis y discusión de los resultados, conclusiones, alcances y recomendaciones finales. Finalmente se esbozan las referencias bibliográficas y anexos que fueron pertinentes exponer en relación al instrumento aplicado para test – retest y los manuales del facilitador.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Actualmente las empresas han de movilizar sus recursos humanos para responder a los desafíos que plantea un entorno tan complejo como variable, renovando las técnicas de dirección y de gestión. De allí, que administrar una organización con éxito requiere gestionar el talento humano de una manera sistemática. El sistema de gestión debe mejorar continuamente la efectividad del desempeño de la organización. Por ello, en las nuevas empresas competitivas el control estadístico aplicado tanto a la calidad, como a los costos, recurso humano, tiempos, retos de gestión y niveles de satisfacción, son fundamentales, ya que permiten un mejor control, y disposición de recursos e información para fomentar la participación concerniente a la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Para Chiavenato (2000, p. 76), en toda organización es indispensable la aplicación de procesos que busquen el mejoramiento de sus actividades en pro de garantizar una excelente gestión de calidad, para lograr los objetivos planteados de forma óptima tomando en cuenta, que la calidad de una empresa está directamente relacionada a la aptitud, disposición y eficacia de su personal, por ende, la clave del éxito para cualquier organización es el factor humano. Por ello, las personas son sin duda, el recurso principal de las organizaciones, por lo que en todo momento se deben estar ejerciendo esfuerzos dirigidos a su coordinación, mantenimiento, mejoramiento y desarrollo, que ayuden a alcanzar eficientemente las metas organizacionales.

De hecho, según Páez (2010, p. 45) las organizaciones industrializadas conscientes que su competitividad está directamente relacionada con la calidad de la gente, han hecho grandes inversiones en la transformación de sus sistemas de aprendizaje, tanto en el ámbito del apoyo de instituciones de enseñanza, como también en los programas de capacitación y desarrollo en las empresas. Evidentemente, los reajustes que llevan a cabo las organizaciones no son exactamente los mismos que los que adoptan sus trabajadores. Se aprecia cómo, cada vez más a nivel organizacional, las estructuras son más descentralizadas, horizontales y con una división del trabajo más flexible que antaño (Alcover, 1999).

En este sentido, González, Silva y Cornejo, (1996, p. 90) afirman que son muchos los condicionantes externos e internos (por ejemplo, el desarrollo e inversión tecnológica) que han ido creando cada vez con mayor énfasis la necesidad de utilizar equipos de trabajo dentro de las organizaciones y necesariamente una optimización de sus procesos. Lo cual, genera una cultura organizacional de alta calidad que conlleve a una productividad efectiva y rentable. De esta manera, todo estudio organizacional, que pretende cambios debe tener un análisis de la situación del estado actual de los fenómenos y el diagnóstico de la cultura organizacional. Es así que para ello es preciso medir los aspectos esenciales, pero no visibles, constituidos por valores, creencias, percepciones básicas, que se concretan en las manifestaciones en las organizaciones a través de procedimientos; organigramas; tecnología; información; ritos; conductas; hábitos; comportamientos; forma de expresión oral, gestual, escrita; clima; velocidad; cohesión grupal; motivación; entre otros.

Es así como, en investigaciones que relacionan como debe ser la cohesión empresarial, algunos autores han arribado a una serie de conclusiones que evidencian su importancia, entre las que se pueden nombrar, la de Iovchyka e Ivanko (1985) el cual afirma que “Es fundamental para la optimización del clima social del colectivo, el perfeccionamiento de las relaciones que se establecen durante el proceso laboral”. Por su parte Duberman (1985) indica que “la productividad se considera como un

indicador de la efectividad del proceso de cohesión de grupo”. En un estudio de Barnard, Baird, Greenwalt y Kaul (1991) se determinó que la similitud de opiniones entre los miembros, aumentó la atracción entre ellos y por ende la cohesión.

Por su parte, en Venezuela, se evidencian algunos estudios también relacionados, como lo son: Un estudio realizado por Bello, (1986) al estudiar la influencia de la enseñanza de la Sociología con técnicas grupales en docentes de la UCAB, obtuvo resultados que asocian la cohesión de este grupo de docentes con el deseo de mantenerse en el grupo y como consecuencia incrementaron su productividad. Una investigación efectuada por Carrasquel, (1983) en la UCV, relaciona cohesión grupal y eficacia, concluye que esta última es mayor al aumentar la primera.

En consecuencia y para interés de esta investigación toda empresa necesita estudiar el proceso de cohesión grupal, el cual permite revisar los aspectos inherentes en los integrantes que conforman la cultura organizacional; la estructura empresarial, las asociaciones por la cual están unidos los trabajadores, las normas impositivas que se generan en los mismos, hasta qué punto lo mantienen unidos ante las diversas situaciones, momentos y experiencias, es entonces momento de indagar cuales son las herramientas necesarias para que permanezcan unidos.

De hecho, generalmente el problema actual en las organizaciones según Vera (2007, p. 43), se basa en que el trabajo en equipo es desordenado y sin la motivación adecuada para llegar al objetivo. A esto se le suman los cambios en la sociedad global y la complejidad e interacción de las empresas que la conforman, lo que no permite que su desarrollo sea lo esperado. Actualmente, se trabaja sin el grupo de profesionales adecuados, con carencia de liderazgo y gestión, sin cultura, con mucha presión y sin metodología. Siendo de gran importancia cambiar esta forma de trabajar en equipo por una en donde las distintas agrupaciones compartan valores, ideas,

formas de comunicarse y de hacer las cosas, la cual establece vínculos de convivencia complejos de relación.

Estos problemas según Cartwright, D. y Zadner, K. (1992), evidencian un riesgo en las organizaciones debido a que los objetivos puedan llegar a no cumplirse, o los objetivos que se cumplan alcancen baja calidad, los trabajadores se desgasten y renuncien a la organización provocando alta rotación. Como las organizaciones son muy dependientes del trabajo en equipo, el mismo puede tener un impacto positivo o negativo dependiendo de cómo se constituya ese vínculo dentro de ellas. En consecuencia, si los equipos tienen problemas, el impacto en la organización será negativo. Teniendo en cuenta de que los problemas existentes pueden partir desde el reclutamiento del profesional, es decir desde la selección por el cual se desea incorporar a la persona.

Es por ello que, los equipos de trabajo en una empresa deben interactuar de tal manera que los vínculos que se establezcan garanticen la eficacia del buen funcionamiento y la posibilidad de solucionar los conflictos que vayan produciéndose, de manera tal que den lugar a una tarea grupal mancomunada que favorezca el buen desempeño empresarial. Por tal motivo, para poder formar grandes equipos de trabajo, se debe primero comenzar por conocer la misión, objetivos y cultura organizacional, evidenciando así que es lo que necesita la organización.

En segunda instancia, se debe conocer qué es lo que quiere el área o sector que tiene la necesidad. Luego de este análisis, se debe conformar el conjunto de variables indispensables que necesita la organización. Dichas variables resultan de una conjunción entre las correspondientes al trabajador – Motivación, Concentración, Confianza, Control de presiones, perfil técnico, otras a definir -y aquellas correspondientes al equipo de trabajo – Cooperación entre sus miembros, Respeto, Comunicación, otras a definir - que deben estar alineadas a la cultura organizacional.

Lo antes expuesto indica, que para lograr una cohesión grupal se debe tener en cuenta la optimización del clima organizacional, el perfeccionamiento de las relaciones que se establecen durante el proceso laboral, considerar la productividad como un indicador de la efectividad del proceso de cohesión de grupo que determina su importancia; sin embargo, esto no ocurre en todos los grupos de trabajo; un ejemplo de ello, es lo que se observó en el grupo de trabajadoras de la planta Affinia Venezuela, C.A. (Filtros WIX), ubicada en la Avenida Luis Ernesto Branger cruce con Iribarren Borges local N° N/A Zona Industrial Sur II Valencia Estado Carabobo, cuya actividad económica es la fabricación de filtros para automóviles e industriales y está conformada por un amplio personal de hombres y mujeres que hacen de sus clientes un equipo importantísimo como lo son, Ford Motors de Venezuela, DaimlerChrysler de Venezuela y Encava. Affinia Venezuela – Wix Filtration Corp.

En esta empresa se pudo notar que existen mayores debilidades en las trabajadoras de la planta, tales como: ausencia de integración, asertividad, valores y empatía, discriminación para optar a mejores cargos en sus puestos de trabajos por el género, inconformidad, carencia afectiva, presencia de conflictos latentes y constantes, dificultad para canalizar emociones, poca comunicación, desconfianza, inseguridad e incumplimiento de normas, entre otros.

Todas estas debilidades genera en el grupo una conducta de trabajo aislado, creando una atmósfera de individualidad y convirtiéndose en uno de los factores estresantes que debilita la cohesión, afectando los objetivos del equipo de trabajo, lo cual influye de manera negativa en las disposiciones, estados actitudinales y conductuales de las trabajadoras hacia la actividad que desempeña, de allí la importancia que impone la aplicación estratégica de acciones que permitan alcanzar la cohesión grupal entre las Mujeres de Planta de la Empresa Affinia Venezuela C.A. A raíz de lo expuesto anteriormente esta investigación surge por la necesidad de dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los elementos presentes que indican la existencia de cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo?

¿Cómo se podría diseñar un plan de acción para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo?

¿Cómo se puede aplicar un plan de acción para lograr la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo?

¿De qué manera se puede determinar el efecto de la intervención en la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el efecto de un programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo.

Objetivos Específicos

1. Identificar los elementos presentes que indican la existencia de cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo.

2. Diseñar un plan de acción para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo.

3. Aplicar un plan de acción para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo.

4. Medir el efecto de la intervención en la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

Una empresa logra sus objetivos organizacionales cuando su personal está cohesionado, de allí que la unidad de esfuerzos y objetivos comunes la fortifica, le facilita sus logros y la lleva a altos niveles de desarrollo y competitividad en el mercado nacional e internacional, así la cohesión es imprescindible, de ella depende la ponderación que tiene la empresa de su imagen, de la calidad de sus productos, de fuerza de pertenencia de sus trabajadores o el deseo de mantenerse en ella.

En cuanto a la importancia social de la investigación, la misma radica en la promoción de empresas capaces de ayudar eficazmente a determinar la conducta de su grupo de trabajadores en relación al logro de la rentabilidad efectiva, el interés por desarrollar estrategias que faciliten la unidad grupal, la optimización en sus prácticas y relaciones, entre otros; los cuales consecuentemente formen una sociedad productiva y más armoniosa. Por otro lado, la actividad grupal conlleva al tratamiento de muchos temas donde se concretan para cada miembro, los objetivos generales marcados para su logro.

Institucionalmente, su utilidad es extensa, ya que la aplicación del programa no se encuentra limitada únicamente a satisfacer las necesidades de la empresa Affinia Venezuela, C.A., sino que puede extenderse también a todas aquellas empresas u organizaciones con características o actividades similares y problemática de cohesión grupal, realizando los ajustes correspondientes a las particularidades de cada una.

Teóricamente, la investigación constituye un modelo para la evaluación permanente de los efectos de la cohesión en un grupo de trabajadores de una empresa, lo cual favorece la posibilidad de que existan comportamientos cívico – organizacionales de ayuda a quienes rinden por debajo de los estándares que se consideran mínimos para la consecución de los objetivos del grupo y facilite la aceptación de las normas del grupo por todos sus integrantes.

Como aporte a la ciencia, pretende servir de base a otros investigadores que deseen realizar trabajos relacionados con el área, proporcionando a los estudiantes y futuros profesionales del área de la Psicología, a través de este trabajo investigativo adscrito a la línea de investigación Desarrollo organizacional, definida por la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias de la Educación Especialización en Dinámica de Grupo, una herramienta de gran utilidad que permita ampliar los conocimientos y tener un mayor alcance en su desempeño futuro, además de constituir una guía para los profesionales especialistas en Dinámica de Grupo, que sirve como material de apoyo para la consolidación de la cohesión grupal empresarial.

Constituyendo la investigación a su vez, en un material de mucho beneficio a los trabajadores, por tratar de aumentar la disposición a participar en las tareas comunes y frenar las conductas disruptivas; protegiendo a los individuos de padecer patologías de su conducta laboral y aumentar la motivación hacia el trabajo y obtener mejores posiciones individuales orientadas en función de los intereses de cada uno.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se abordaron las teorías y conceptos en los cuales se sustenta el problema de investigación, basado en determinar el efecto de un programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo. De la misma forma, se detallaron, describieron y se dio a conocer los aspectos teóricos y antecedentes relacionados con la investigación, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada.

Antecedentes de la Investigación

Para la realización de la presente investigación se utilizaron los estudios que le preceden como punto de partida, puesto que permiten comprobar la viabilidad de los objetivos planteados, a la vez que ponderar y comparar los resultados y las conclusiones obtenidas por otros investigadores en áreas similares. De esta forma, se convierten entonces en una guía práctica para obtener nuevos conocimientos, facilitando el desarrollo de proyectos mediante el análisis de las conclusiones obtenidas por otros estudiosos en temas afines. Al respecto, Balestrini (2001) expresa que los antecedentes se refieren a “la revisión bibliográfica que se hace para consultar e informarse sobre lo ya investigado del tema y realizar un primer contacto con el problema a estudiar” (p. 80); de los cuales se seleccionan los siguientes antecedentes para respaldar este estudio.

En este sentido, Román (2014), expuso una investigación titulada: Programa de intervención grupal para la optimización de la cohesión grupal en los trabajadores de la Fundación Asilo San Martín de Porras. Esta investigación tuvo como objetivo implementar un programa de intervención para el incremento de la Cohesión Grupal en los trabajadores de la Fundación San Martín de Porras. Cuyo fin fue lograr la conexión en los trabajadores de la Institución geriátrica, manejado desde el enfoque de la terapia de Gestalt de Perls (1975), el cual tiene un efecto terapéutico o de ayuda, con la posibilidad de desarrollar las capacidades de interacción grupal e individual entre sus miembros, generando un aprendizaje y obtener el éxito, la madurez y promover actitudes positivas hacia el trabajo desempeñado.

Todo esto con el fin de generar con la aplicabilidad de este programa de intervención una atmósfera laboral agradable y productiva en las tareas, con sentido de pertenencia, interacciones asertivas, minimizando el individualismo y los subgrupos, que generan división, y una interacción negativa, que está impidiendo el trabajo del equipo de los que laboran en la fundación. La investigación fue pre - experimental de tipo experimental, la población la constituyó 25 personas con una muestra de 12. Los resultados demostraron que los participantes lograron integrar herramientas teórico-prácticas-vivenciales que les permitieran alcanzar los objetivos propuestos. Incremento de las conductas relacionadas con la responsabilidad, darse cuenta y la madurez, desde la perspectiva del yo, hacia el entorno grupal.

Este trabajo fue tomado como antecedente por servir de referencia los análisis de los aspectos que conllevo al Programa de intervención grupal para la optimización de la cohesión grupal, lo cual puede contribuir al desarrollo de la investigación, por el manejo análogo de variables.

Igualmente, Praolini y Sánchez (2013), desarrollo una investigación en Medellín España, titulada: Cultura Organizacional en Fabricato S.A. Factor clave en

la inserción del personal cooperativo y el desarrollo de la organización. El mismo estableció que el contexto de la cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impide o retrasa su puesta en práctica. Conviene, no obstante, aclarar que el propósito de esta investigación fue evaluar la forma en la que los trabajadores de Fabricato S.A. están asimilando la cultura en un momento coyuntural para la organización, con un nuevo plan estratégico y cambios administrativos que implican el compromiso y la participación de cada uno de ellos.

El valor de este trabajo se cifra en ese análisis aplicando rigurosamente las metodologías que brindan las ciencias de la comunicación desde las técnicas de relaciones públicas, pasando por la segmentación de públicos y el enfoque epistemológico, como la aplicación de técnicas comunicacionales directas basadas en la naturaleza de los públicos de una empresa con reputación y complejidad pionera de un sector emblemático del Departamento de Antioquia.

Este antecedente, fue tomado en consideración, ya que desarrolla como variable de estudio incremento de una cultura organizacional que permita adherirse a las políticas y estrategias corporativas, lo cual puede contribuir al desarrollo de la investigación, por el manejo indirecto de variables aunque trata de cultura organizacional, aspectos que son relevantes en la presente investigación.

En este particular, Osorio (2013), defendió un trabajo de investigación titulado: Programa de Intervención dirigido al fortalecimiento de la cohesión grupal en estudiantes de la Misión Sucre. De esta manera, la investigación describe que los estudiantes del quinto semestre de educación que cursan actualmente estudios vespertinos en la Aldea Universitaria Teniente Coronel evidencian irregularidades en la cohesión grupal y ciertas situaciones lo demuestran, a saber: egoísmo, individualismo, hipocresía, distanciamiento, presencia de subgrupos,

desconocimiento del otros, problemas interpersonales, dificultad para llegar al consenso, entre otras. Una vez ejecutado el programa y evaluado comparativamente entre los resultados del pretest y posttest, surgió su efectividad en el desarrollo de la cohesión grupal de los estudiantes inmersos en la investigación, quienes adicionalmente desarrollaron otros aspectos intrapersonales complementarios.

Este trabajo constituye para la investigación un valioso instrumento e incluso de ayuda bibliográfica puesto que logra determinar el efecto de un programa de intervención dirigido al fortalecimiento de la cohesión grupal, lo cual constituye la misma variable de estudio y base importante de orientación.

Bases Teóricas

A continuación se presenta una serie de conceptos y proposiciones que constituyen enfoques determinados, orientados a explicar el problema planteado, a través de una exhaustiva revisión bibliográfica de textos relacionados con el tema estudiado basado en determinar el efecto de un programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo. A lo que Arias (2004), afirma que las bases teóricas “Comprende un conjunto de conceptos y proposiciones que contribuyen en el punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”. (p. 39). Siendo las teorías referidas primeramente la del análisis transaccional y Teoría de la Cohesión Grupal.

Análisis Transaccional (AT)

El análisis transaccional es una teoría de la personalidad neofreudiana que retoma por los conceptos de ello, yo y superyo, pero transformándolas de entidades psíquicas a instancias transaccionales, un enfoque centrado en las interacciones de las personas más que en las dinámicas internas, que Berne denomina Análisis estructural.

Una cantidad de libros popularizó el Análisis transaccional entre el público general pero hicieron poco para ganar aceptación en la comunidad psicoanalítica. El Análisis Transaccional es considerado por sus seguidores como un modelo más entendible y amigable que el modelo de psicoanalítico. El análisis transaccional es un sistema de psicoterapia individual y social englobado dentro de la psicología humanista propuesto por el psiquiatra Eric Berne en los años 1960.

El análisis transaccional es una teoría relativa a la personalidad y de las relaciones humanas basada en el análisis de los estados del yo, las transacciones, los juegos psicológicos y los guiones de vida. Este método da respuesta a las personas que exigen responder con hechos sólidos a sus preguntas acerca de cómo actúa la mente. Consiste en enfrentar a las personas con el hecho de que son responsables de lo que ocurra en el futuro, sea lo que fuere lo que haya ocurrido en el pasado.

Señala Berne en (Massó, 2008) que el análisis transaccional propone una metodología y unos conceptos básicos expresados en un lenguaje sin los tecnicismos abstractos que predominan en otras teorías psicológicas. Pretende ser un modelo profundo, con técnicas para facilitar la reestructuración y el cambio personal. Su fácil integración con otras disciplinas de las ciencias humanas y sociales, le ha dado una gran difusión mundial dentro del entorno humanista, laboral y de la auto-ayuda. A nivel funcional, busca facilitar el análisis de las formas en que las personas interactúan entre sí, mediante transacciones psicológicas, con los estados del yo Padre, Adulto y Niño, aprendiendo a utilizar el primero para dar cuidados, el segundo para individuar y el tercero para buscar y recibir cuidados, tanto en la interacción con los demás, como en sí mismos, creciendo en el logro de una personalidad integradora.

A nivel profundo, Berne busca facilitar el abandono del guion psicológico decidido en la infancia bajo la influencia de las figuras parentales y de autoridad, pero que fue necesario para sobrevivir y que puede aún estar siguiendo de forma

inconsciente. Al dejar el guion, se deja también de jugar los juegos psicológicos que lo refuerzan, pudiendo entonces usar integradoramente la capacidad de pensar, sentir y actuar, al servicio de un vivir saludable.

Además de psicoterapia, el Análisis Transaccional es aplicable en crecimiento personal, educación, enfermería, trabajo social, desarrollo organizacional y en otras actividades en las cuales las personas interactúan entre sí. La gente decide su historia y su destino, y estas decisiones pueden cambiarse. En resumen, todo individuo puede cambiar en pos de la autonomía y si cuenta con los recursos necesarios para hacerlo. El objetivo del cambio en el marco del Análisis Transaccional es avanzar hacia la autonomía (la libertad del guion de la infancia) la espontaneidad, la intimidad, la resolución de problemas en lugar de evasión o pasividad, la curación como un ideal, no limitarse a hacer el progreso, el aprendizaje de nuevas opciones.

De acuerdo a Berne (en Stewart y Joines, 2007), el Análisis Transaccional evalúa algunos modelos y conceptos fundamentales, entre los cuales están:

Estados del Yo: En un momento dado, una persona experimenta y manifiesta su personalidad a través de una mezcla de conductas, pensamientos y sentimientos. De acuerdo con AT, hay tres estados de ego que las personas utilizan sistemáticamente:

- Padre (Exteropsiquis), un estado en que se comportan las personas, sienten y piensan en respuesta a una imitación inconsciente de cómo sus padres (u otras figuras parentales) actúan, o cómo se interpretan las acciones de sus padres. Está constituido por una gran colección de grabaciones en el cerebro de acontecimientos indiscutidos o impuestos durante los cinco primeros años de vida, en el período anterior al nacimiento social del individuo, antes de que ingrese en la escuela. En definitiva, todo lo que el niño ve hacer y decir a sus padres se graba en el Padre, sin modificaciones.

Dentro de estas grabaciones figuran los millares de “no hagas eso”, las expresiones de pena y enfado o placer y orgullo de los padres ante las actuaciones del pequeño. Y otras reglas más elaboradas que llegan más tarde como “no digas mentiras” o “si dejas limpio tu plato serás muy bueno”. Lo importante es que estas reglas tanto si son acertadas como erróneas, se graban como auténticas verdades en la mente del niño. Es una grabación permanente, lista para ser reproducida durante toda la vida. Dichas grabaciones ejercerán una poderosa influencia a lo largo de la vida, puesto que son interiorizadas rígidamente como un conjunto de datos esenciales para la supervivencia del individuo.

Afirma Berne que, otra característica del padre es la fidelidad de las grabaciones de las faltas de consistencia, esto es; que los padres digan una cosa y hagan otra. Los padres dicen: “no fumes” pero ellos fuman. Esto confunde al niño con lo que la grabación se deja de lado y apenas se reproduce o nunca lo hace o incluso bloquea al Padre. Puede ocurrir que un progenitor haya sido “malo” y el otro “bueno”, esto causa que la información contenida en el Padre sea contradictoria y por lo tanto tenga escasa influencia en la vida de la persona. Los efectos, en una vida ulterior, pueden ser ambivalencia, discordancia y desesperación, todo esto para la persona que no es libre para examinar críticamente al Padre.

Gran número de los datos del padre aparecen en la vida corriente bajo el nombre de “cómo se debe”: poner la mesa, hacer la cama, entre otros. Estos datos sirven para que el niño aprenda a valerse por sí mismo. Más tarde, estas maneras de obrar pueden sustituirse por otras más adecuadas a la realidad cambiante, siempre que la persona en su niñez no recibiera esas enseñanzas acompañadas de una severa intensidad. Estas reglas se hallan en el origen de las rarezas y las excentricidades en una vida ulterior, así los datos del Padre podrán ser una carga o un beneficio para el presente según hayan sido superados o no por el Adulto. Además de los padres físicos, existen otras fuentes que aportan datos al Padre como la televisión, los hermanos mayores, u otras figuras de autoridad.

- Adulto (Neopsiquis) un estado del yo que se parece más a un equipo de procesamiento de información y de hacer predicciones, ausentes de las emociones principales que podrían afectar su funcionamiento. Mientras una persona está en el estado del yo Adulto, él / ella se dirige hacia una evaluación objetiva de la realidad. Hasta los diez meses de edad, todo lo que ha hecho el niño ha consistido en reacciones inevitables a las demandas y los estímulos producidos por los que le rodean. El pequeño tiene un Padre y un Niño, hasta este momento no ha podido salir al encuentro de la vida. A partir de los diez meses, empieza a manejar objetos y a moverse, a inspeccionar y descubrir. Esta autorrealización es el principio del Adulto.

Los datos del adulto se acumulan como resultado de la capacidad del niño para descubrir por sí mismo, en la vida, lo que difiere del “concepto enseñado” de la vida, propio del padre que hay en él, y del “concepto sentido” de la vida, propio del Niño. El Adulto elabora un “concepto pensado” de la vida basado en el acopio y la ordenación de datos. La motricidad que da paso al Adulto, se convierte en un elemento importante a lo largo de la vida, existe una grabación en la mente que dice que pasear es bueno, tanto es así que cuando el individuo se siente turbado, se da “una vuelta” para despejarse, calmar la ansiedad y ver los problemas con más claridad.

El Adulto durante estos primeros años es frágil y anda a tientas y más fácil aún lo bloquean las órdenes del Padre o los miedos del Niño. Berne dice que el Adulto se ocupa principalmente de transformar los estímulos en elementos de información, y de ordenar y archivar esta información basándose en la experiencia adquirida. A través del Adulto, el niño puede empezar a distinguir entre la vida tal y como le fue mostrada y enseñada (Padre), la vida tal y como la sentía, imaginaba o deseaba (el Niño), y la vida tal como la ve por sí mismo (el Adulto).

Para Berne, una de las funciones más importantes del Adulto consiste en examinar los datos del padre, averiguar si son o no ciertos y si conservan actualmente su validez, y aceptarlos o rechazarlos. Por otro lado, también debe someter a examen al Niño para comprobar si sus sentimientos son o no adecuados al presente o si son arcaicos y son una reacción ante los datos de un Padre arcaico. El objetivo no consiste en prescindir del Padre o del Niño, sino en ser libre para examinar esos conjuntos de datos. Así el pequeño que descubra que la mayoría de los datos del padre son dignos de confianza, se sentirá más seguro y a través de su propio Adulto, llegará a experimentar un sentimiento de integridad. Hay que tener en cuenta que aunque se verifiquen los datos del Padre, no se borran las grabaciones “malas” del niño, producidas por la imposición original de esos datos. Sin embargo, el Adulto puede decidir no reproducirlas.

- Niño (Arqueopsiquis): un estado en que se comportan las personas, sienten y piensan de manera similar a como lo hicieron en la infancia. Por ejemplo, una persona que reciba una evaluación desfavorable en el trabajo puede responder mirando al suelo y llorar o poner mala cara, como solían hacerlo cuando era regañado cuando de niño. Por el contrario, una persona que reciba una buena evaluación puede responder con una amplia sonrisa y un gesto alegre de agradecimiento. El Niño es la fuente de las emociones, la creación, la recreación, la espontaneidad y la intimidad.

Así como los acontecimientos externos se graban en el Padre, al mismo tiempo los internos lo hacen en el Niño. El contenido del Niño es el conjunto de datos “vistos, oídos, sentidos y comprendidos”. Dado que el pequeño no posee vocabulario durante sus primeras experiencias, la mayoría de sus reacciones son sentimientos. Hay que tener presente que durante los primeros años de vida, el pequeño se encuentra en una etapa de indefensión absoluta y muchas exigencias pesan sobre él. Por un lado tiene unas necesidades imperativas como hacer pis, tocar, explorar y por otro lado la exigencia constante de lo que le rodea, especialmente de los padres para que renuncie a esas primeras necesidades. “no te hagas pis encima”, “no toques eso”.

Esta situación crea sentimientos negativos en el niño que muy pronto traduce en “no estoy bien, no soy como debería ser”. Esta situación todos la tienen grabada aunque los padres hayan sido inmensamente amables y amorosos con los niños.

Como en el caso del Padre, el Niño es un estado al cual puede verse transferida una persona casi en cualquier situación a la que se enfrente, más aun si nos sentimos acorralados ante esa situación que provocara en nosotros los sentimientos originales de frustración de abandono o de rechazo que vivimos en nuestra infancia. Así pues, cuando una persona se halla presa de sus sentimientos, decimos que su Niño domina la escena. En el Niño también hay datos positivos como la creatividad, la curiosidad, el deseo de explorar y de conocer, la necesidad de tocar y sentir, experimentar, y las grabaciones de sentimientos exaltados suscitados por los primeros descubrimientos y que pueden ser reproducidos en sus transacciones actuales. Sin embargo, los sentimientos de estar mal superan con mucho los de estar bien, es por esto que se dice que todos se llevan dentro un Niño que está mal.

Teoría de la Cohesión Grupal

Esta teoría, de acuerdo a Berne (1964) tiene un primer basamento en las relaciones sociales, la cual se observa de una manera innata cuando los niños pequeños privados del contacto físico durante un largo periodo, tienden a declinar irremisiblemente y están propensos a sucumbir eventualmente a una enfermedad intercurrente. En efecto, esto significa que lo que el autor llama privación emocional, puede tener un resultado fatal. Estas observaciones dan paso a la idea del hambre de estímulo, e indican que las más favorecidas formas de estímulo son aquellas proveídas por la intimidad física, conclusión no difícil de aceptar sobre la base de la experiencia diaria. En lo biológico, es probable que la privación emocional y sensorial tienda a traer o provocar cambios orgánicos. En consecuencia, de manera natural el niño evita esto a través del uso del juego.

En cuanto se refiere a la teoría de los juegos, lo principal es que cualquier relación social tiene una ventaja biológica sobre la falta de relaciones. Esto ha sido experimentalmente demostrado en el caso de ratas, a través de sorprendentes, experimentos llevados a cabo por S. Levine (citado por Berne, 1964). En ellos quedó demostrado que no sólo el desarrollo físico, mental y emocional era afectado por el contacto directo, sino también la bioquímica del cerebro y aun la resistencia a la leucemia. Lo significativo de estos experimentos fue que tanto el contacto suave, como los dolorosos choques eléctricos, eran igualmente efectivos para fomentar la salud de los animales.

La valuación de lo que se ha dicho hasta aquí anima a proceder entonces con mayor confianza y seguridad a la siguiente premisa basada en los pasatiempos, los cuales ocurren en matrices sociales y temporales de variantes grados de complejidad, por tanto, ésta varía. Sin embargo, si se emplea la transacción como la unidad de las relaciones sociales, se puede extraer de las situaciones apropiadas una entidad que puede llamarse un simple pasatiempo. Los pasatiempos, según Berne (Ob. Cit.) pueden ser definidos como una serie de transacciones complementarias semi rituales y simples, ordenadas alrededor de un único campo de material, cuyo principal objetivo es emplear un intervalo de tiempo. El principio y el final del intervalo son señalados típicamente por procedimientos y rituales. Las transacciones están programadas adecuadamente, de forma que cada persona obtenga el máximo de ganancias o ventajas durante el intervalo. Mientras mejor sea la adaptación, mayores serán las ganancias que obtendrá en función de una relación social con el entorno.

Los pasatiempos se juegan típicamente en fiestas o reuniones sociales o durante los periodos de espera antes de una asamblea o reunión formal; tales periodos preliminares de una asamblea tienen la misma estructura y la misma dinámica que las fiestas. Los pasatiempos pueden tomar la forma descrita como palabrería o pueden ser más serios y argumentativos. Una gran reunión a la hora del coctel, generalmente

representa una especie de galería para la exhibición de pasatiempos. En otro nivel social, en una docena de pasatiempos surtidos está un juego.

Berne define el juego como una serie de transacciones ulteriores, complementarias, que progresan hacia un resultado previsto y bien definido. Descriptivamente, es un conjunto de transacciones recurrentes, frecuentemente prolijas, superficialmente plausibles, con una motivación oculta; o en lenguaje familiar, una serie de jugadas con una trampa o truco. Los juegos son deliberadamente iniciados por los niños pequeños. Después de convertirse en patrones fijos de estímulo y respuesta, sus orígenes se pierden en la bruma del tiempo, y su naturaleza ulterior se oscurece en las nieblas sociales. Ambos pueden ser reconocidos por medio de procedimientos apropiados: el origen, por medio de alguna forma de terapia analítica y, el aspecto ulterior, por antítesis. El propósito del juego es el de obtener un perdón que es forzado por las disculpas; los líos y los daños causados son solo pasos para llegar a esto, aunque cada transgresión rinde su propio placer.

El placer derivado de los líos no hace que estos sean un juego; son las disculpas; el estímulo crítico que lleva al desenlace. En otra forma, los líos serían simplemente un procedimiento destructivo, una delincuencia tal vez placentera. Todos los juegos tienen una importante y probablemente decisiva influencia en los destinos de los jugadores, bajo condiciones sociales corrientes; pero algunos ofrecen más oportunidades que los otros en el curso de toda la vida y son más propensos a involucrar a espectadores relativamente inocentes. Todo esto conlleva a que la gente escoge como amigos, asociados e íntimos, otra gente que juegue lo mismo. Entonces, todos los que son prominentes en un círculo social (aristocrático, juvenil, de círculo, o de un centro escolar) tienen un comportamiento que puede parecer extraño a los miembros de un medio social diferente. A la inversa, cualquier miembro de un ambiente social que cambie de juegos, probablemente será echado, si bien hallará que es bien recibido en algún otro. Ese es el significado personal de los juegos que conlleva a las relaciones sociales y logra la cohesión de los grupos.

La teoría de la cohesión grupal trata sobre los grupos, los cuales constituyen un lugar privilegiado de anclaje y de articulación complejo, incluso paradójico de la psicología y el área social. Por lo que, los grupos, conjuntos variados de sujetos en interacción provistos de un núcleo más o menos fuerte, configuran el entorno social esencial en el que se desenvuelve la vida humana. De hecho, existe una relación simbiótica fecunda entre los individuos y las formaciones grupales en las que se integra, dando lugar a una realidad bio – psico – social que constituye la esencia misma de la Psicología Social.

Los grupos son no sólo un medio apropiado para investigar los mecanismos sociocognitivos de los individuos sino que constituyen en sí mismos una realidad social de primer orden. Es en la vida corriente de los pequeños grupos donde el hombre encuentra las situaciones más ricas e importantes de su existencia. Los otros, en interacción cara a cara, se convierten en fuente de estimulación compleja, susceptible de poner en juego todas las estrategias cognitivo – afectivas de las que el hombre es capaz, en tanto que organismo consciente y auto-regulado. La investigación grupal puede aportar claves esenciales para una explicación integrada de los comportamientos humanos y con ello aumentar la comprensión de las formas de organización social que lo sostiene y que al mismo tiempo contribuye él mismo a configurar.

Más que pretender dar una definición de lo que es un grupo, esta teoría busca señalar la importancia de las relaciones entre identidad individual e identidad social y la analogía entre la actividad del individuo y la actividad del grupo, salvando todas las distancias entre regulación biológica y organización social. A diferencia del organismo humano, los grupos no poseen mecanismos autónomos de regulación interna, carecen de límites precisos en su composición, y no disponen de redes fijas de interconexión entre sus miembros. Para asegurar su actividad y desarrollo, los grupos deben satisfacer sus necesidades de funcionamiento de forma mediata y siempre precaria, al azar de la participación voluntaria de sus miembros, o a través de

una gran variedad de mecanismos de adaptación, donde los grupos suplen, mediante colaboración organizada, las funciones que en los organismos vivos, están biológicamente aseguradas.

De hecho, Napier y Gershenfeld (1993) indican que la investigación sobre los grupos pone en primer plano el estudio de los procesos de regulación que aseguran las funciones conceptivas, decisorias y distribucionales para que un grupo se cree, se organice y se mantenga, a pesar de las fluctuaciones y las fuerzas disipadoras que le amenazan; porque la autonomía de los individuos y la eficacia de los grupos están siempre en relación dialéctica.

Es así, como la cooperación, cohesión grupal o compañerismo – que se utiliza como sinónimos –, según el denominado modelo tradicional, suele estar condicionada por dos factores (Festinger, Schachter y Back, 1963). El primero, el número de relaciones positivas que se den entre los miembros del grupo; de tal forma que a mayor número de relaciones positivas, mayor será la cohesión grupal de sus miembros. El segundo factor, las interdependencias de los miembros del grupo para que cada miembro alcance sus objetivos individuales; de tal forma que a mayor número de interacciones entre los miembros – para conseguir los objetivos individuales – mayor será la cohesión grupal.

Por ello, distintas teorías grupales, generarán necesariamente distintos tipos de investigación grupal, tanto en lo que se refiere a la elección y definición del objeto de estudio, como a las variables consideradas relevantes, a los tipos de explicación que se desea, a las posiciones metodológicas que se adoptan, a las técnicas que se utilizan y a los fines que se persiguen. Sin dejar de lado, los distintos métodos que generarán también distintos tipos de investigación grupal, tanto por el tipo de teorías que pueden guiarlas, como al tipo de datos accesibles, los tipos de explicaciones que se pueden conseguir y las técnicas específicas que deberán usarse.

En este sentido, Festinger (1950) defendía en su modelo la existencia de una especie de campo de fuerzas que actuaba sobre el individuo. La intensidad de estas fuerzas dependería de la atracción del grupo en su conjunto, de la atracción de los miembros a nivel individual y del grado en el que el grupo consigue satisfacer las necesidades individuales de sus miembros. El resultado de la suma de estas fuerzas de acción es lo que va a determinar el grado de cohesión del grupo (Hogg y Vaughan, 2010), tal como se muestra en el gráfico N° 1. Modelo de cohesión Grupal de Festinger.

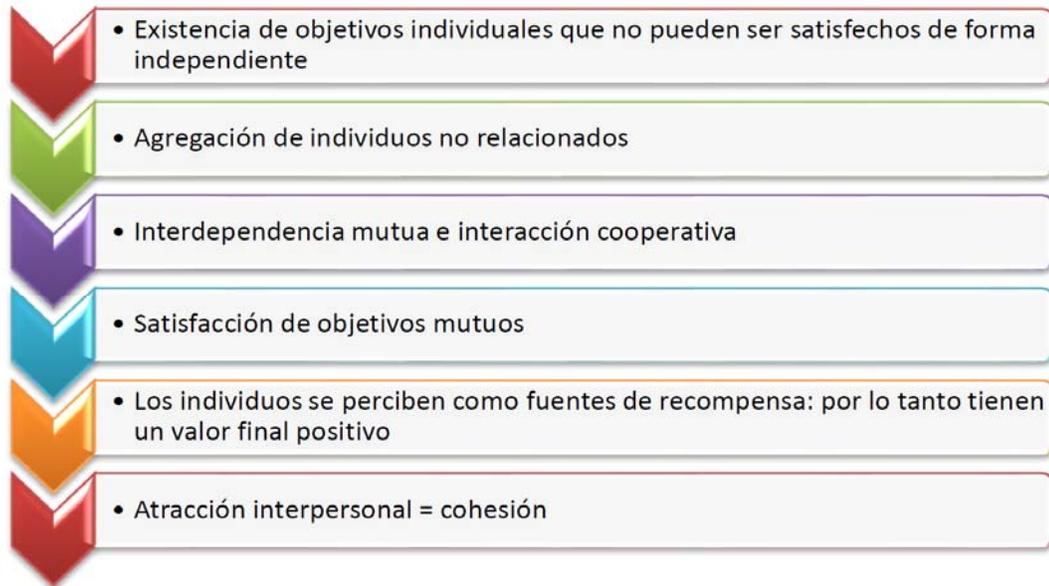
Gráfico N° 1. Modelo de cohesión Grupal de Festinger



Fuente: Festinger, Schachter y Back, 1963 (citado en Torres, 2009)

Igualmente, diversos autores han resaltado el papel que juega la atracción interpersonal entre los miembros del grupo como factor potenciador de la cohesión. En el siguiente modelo de cohesión social – distinto al modelo tradicional visto anteriormente – se puede observar claramente esta relevancia (Hogg y Vaughan, 2010).

Gráfico N° 2. Modelo de cohesión Grupal de Hogg y Vaughan



Fuente: Festinger, Schachter y Back, 1963 (citado en Torres, 2009)

Por su parte, Carron (1982) introdujo el concepto multidimensional en los modelos de cohesión grupal existentes y definió su propio modelo en el que se diferencian cuatro dimensiones – ambientales, personales, de liderazgo y de equipo. En función de todos estos factores que interactúan, Carron (1982) establece dos tipos de conductas – individuales y colectivas –. En cuanto a las respuestas individuales se observa sobre todo un mayor compromiso en la realización de las tareas y una mayor satisfacción a la hora de competir.

Gráfico N° 3. Modelo de cohesión Grupal de Carron



Fuente: Carron, Widmeyer y Brawley, 1998. (citado en Torres, 2009)

Este modelo de Carron (1982) fue moldeado posteriormente hasta definir la cohesión grupal como un proceso dinámico que determina la tendencia que tiene un grupo a no separarse. El grupo se mantiene unido para conseguir los objetivos marcados previamente o para cubrir las necesidades de sus miembros (Carron, Widmeyer y Brawley, 1998).

A raíz de los factores propuestos por el modelo de Carron (1982) se pueden diferenciar cuatro dimensiones: cómo trabaja el grupo para la consecución de los objetivos comunes (integración grupal ante la tarea); cómo los miembros del grupo interrelacionan fuera de la competición (integración grupal en lo social); qué vincula al jugador con el grupo en la búsqueda de los objetivos colectivos (atracción individual hacia el grupo en la tarea); qué acerca a cada jugador hacia el grupo en las relaciones sociales (atracción individual hacia el grupo en lo social) (Carron, Widmeyer y Brawley, 1985).

Referentes Conceptuales

Considerando los elementos necesarios en la investigación, existen aspectos relevantes en donde se expresarán la caracterización del contexto y las unidades de estudio basadas en Cohesión grupal y Dinámica de Grupo, sin dejar de lado los supuestos y predicciones relacionados con la aplicación del programa.

Conceptualizaciones sobre la cohesión grupal

El término cohesión de grupo se refiere al grado en que sus miembros desean permanecer en él. Tal vez la cohesión de grupo sea una de las dimensiones más importantes, por cuanto esta tiene consecuencias sobre los miembros: Mientras más cohesivo sea el grupo, mayor control ejercerá este sobre la conducta de sus integrantes. Igualmente, la cohesión contribuye al mantenimiento de la membresía, a

un grado mayor de participación y lealtad y ejerce consecuencias sobre el ajuste personal de sus miembros, brindándoles un sentimiento de seguridad. Al respecto, Festinger (1954), parte de la idea de que la cohesión es aquella fuerza que obliga a no abandonar al grupo y a continuar adherido a él. En otras palabras, es el atractivo que emana del grupo, su brillo, y lo que atrae a las personas que lo conforman.

Por otra parte, dice el mismo autor, que las principales consecuencias y efectos de la cohesión del grupo son a mayor interacción, más comunicación; más influencia social y más aceptación de las normas; más productividad; más satisfacción, pues hay menos conflicto. De este modo, también se puede explicar la cohesión grupal como un proceso clave en la formación y desarrollo de los equipos de trabajo (Barrasa y Gil, 2004). Tradicionalmente la cohesión ha sido definida como un constructo unitario; sin embargo, Festinger (1950), refiere que la cohesión es como el campo total de fuerzas que actúan sobre los miembros para permanecer en el grupo, el cual de un constructo unitario ha pasado a uno multidimensional y dinámico.

Cabe destacar, que la definición sobre cohesión que viene siendo más utilizada en la literatura es la propuesta por Carron, Brawley y Widmeyer (1998), que definen la cohesión como: “Un proceso dinámico que se refleja en la tendencia del grupo a mantenerse y permanecer unido en la búsqueda de sus objetivos instrumentales y/o para la satisfacción de las necesidades afectivas de los miembros”. Estos autores resaltan la evolución de la cohesión a medida que el grupo se va desarrollando y la importancia tanto de aspectos relacionados con la tarea como el bienestar del grupo.

Tomando en cuenta, todas estas referencias sobre el tema de cohesión grupal, se considera pues, como un tipo de unión o enlace de un grupo para estar en la unidad mientras se trabaja hacia una meta o para satisfacer las necesidades emocionales de sus miembros. Su base fundamental se refiere a cómo las personas coherentes con un propósito, ya sea para una tarea o por razones sociales. Su dimensión emocional se

refiere a la cohesión es agradable a los miembros del grupo. Esta definición puede ser generalizada a la mayoría de los grupos caracterizados por la definición del grupo mencionado anteriormente. Estos grupos incluyen a los equipos deportivos, grupos de trabajo, unidades militares, grupos de fraternidad, y los grupos sociales.

Por lo tanto, la cohesión grupal, es uno de los valores necesarios para la formación de equipos de trabajo, ya que brinda al grupo mayores ventajas tanto en estructura como en funcionalidad; le permite al grupo alcanzar sus metas más rápidas y satisfactoriamente; los esfuerzos para alcanzar sus logros son compartidos; resulta fácil la identificación con sus objetivos. Sin embargo, para que exista un mayor grado de cohesividad grupal, es necesario un conjunto de condiciones; siendo uno de ellos, los siguientes: Que los miembros posean actitudes o intereses similares; que se produzca una interacción frecuente; que se den experiencias recomendantes dentro del grupo; que exista un líder hábil que pueda resolver conflictos con miembros problemáticos; que estén ausentes personalidades problemáticas dentro del grupo; que se planteen tareas que requieran la actividad cooperativa; que exista una comprensión clara de las metas que persiguen por partes de los miembros de grupo.

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

Según González (1992), refiere que la Cohesión es el grado de atracción que experimenta la persona hacia los demás miembros del grupo para que estos permanezcan en él .Es la resultante de las fuerzas que actúan sobre sus miembros para

que éstos muestren un sentido de pertenencia y contribuyan a la permanencia del mismo. Continúa el autor afirmando cuanto mayor sea la cohesión, mayor será la necesidad que sientas los miembros del grupo de permanecer en él. La cohesión se manifiesta en la atmósfera del grupo, en la cooperatividad y, en general, en las relaciones y forma de interactuar los miembros. Generalmente en un grupo cohesionado el grado de antipatías y fricciones es bajo. El grupo actúa cohesionadamente dependiendo también del grado de unificación interna que posean los miembros del grupo.

La revisión de varios estudios sobre cohesión grupal refleja que los mismos hacen referencia a determinados comportamientos y actitudes de los miembros del grupo, tales como la cercanía afectiva, manifestación del afecto mutuo, proximidad física en el trabajo, atención de los unos con los otros, actuaciones coordinadas, intercambios verbales frecuentes, baja conflictividad, objetivos comunes, evaluación positiva entre los miembros y alto grado de compromiso con las tareas del grupo. Aunque la cohesión grupal ha sido relacionada, teórica y empíricamente, con numerosas variables del proceso, las más importantes son la interacción, la influencia social, la productividad del grupo y la satisfacción. En general, se hace de manifiesto que la cohesión está relacionada con la cantidad y la calidad de la interacción de grupo. Los miembros de grupos con una cohesión elevada se comunican entre sí con mayor medida, y el contenido de la interacción grupal posee una orientación positiva.

La cohesión de tarea según Carron (1998) refleja el grado de trabajo en conjunto para alcanzar objetivos comunes. La cohesión social refleja el grado de aceptación entre los miembros de un grupo y de disfrute del compañerismo. A menudo, la cohesión social se compara con la atracción interpersonal. La Cohesión de tarea refleja el grado de trabajo en conjunto para alcanzar objetivos comunes, mientras que la cohesión social refleja la atracción interpersonal entre los miembros de un grupo. El modelo de Carron (1998) describe a grandes rasgos los cuatro

factores o antecedentes principales que afectan el desarrollo de la cohesión: ambientales, personales, de liderazgo, y de equipo.

El grupo y la Dinámica de grupo según Kurt Lewin (1940)

La dinámica de grupo surgió en los años 20 de la mano de muchas corrientes y autores que se dedicaron a su estudio. Entre las más conocidas podemos mencionar a las desarrolladas por Kurt Lewin. Las técnicas de dinámica de grupos, más conocidas como simplemente “dinámicas de grupo”, son útiles para cohesionar a grupos y equipos, sean estos conformados por personas o por grupos de menor tamaño, y dentro del contexto de cualquier tipo de organización. En este sentido, la Dinámica de grupo como disciplina, estudia las fuerzas que afectan la conducta de los grupos, comenzando por analizar la situación grupal como un todo con forma propia. Del conocimiento y comprensión de ese todo y de su estructura, surge el conocimiento y la comprensión de cada uno de los aspectos particulares de la vida de un grupo y de sus componentes.

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

La influencia de Lewin en la psicología social y en la psicología de los grupos ha sido ampliamente reconocida. Las dudas sobre la existencia de los grupos, permitió demostrar experimentalmente la realidad psicológica de los grupos. A partir de esos momentos no se llegó a cuestionar seriamente la realidad de los grupos y se

llevaron a cabo importantes investigaciones que consolidaron el ámbito de la psicología de los grupos en la psicología social.

Orientaciones Básicas para entender a los Grupos

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

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

Dentro de los múltiples aspectos asociados con el mantenimiento y desarrollo de los grupos, una variable fundamental y particularmente compleja es la cohesión, definida por Festinger (1950, en Shaw 1995, p. 226) como "...la resultante de todas las fuerzas que actúan sobre los miembros para hacerles permanecer en el grupo...", ya que debe existir "un grado mínimo de cohesión de grupo para que éste continúe funcionando como tal". (Shaw 1995, p. 227).

Los grupos forman parte fundamental dentro de la vida del hombre en el área laboral este pasa la mayor parte del día y parte de su vida, de ahí la necesidad de que estos grupos sean lo más atractivo posible para el buen desempeño tanto individual como grupal, ya que del esfuerzo de cada uno dependerá el logro de las tareas que se plantea la institución de trabajo. Definida por Shaw (1983) "como el grado con que los miembros de un grupo se sienten atraídos mutuamente", además se relaciona con la atracción hacia el grupo y resistencia a abandonarlo, la moral o nivel de motivación

que muestran sus miembros y la coordinación de esfuerzo para obtener objetivos comunes.

Factores Interviniente en los Grupos

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

Los Factores Personales, Carron y Hausenblas (1998): Se refieren a las características individuales de los miembros del grupo. Para facilitar la investigación, Carron y Hausenblas (1998) clasificaron estos factores en categorías: Atributos demográficos: cognición y motivaciones; atribuciones de responsabilidad, ansiedad, Conducta. Atributos demográficos: son las semejanzas de actitudes, aspiraciones compromisos y expectativas.

Factores de Liderazgo, Brawley, Carron y Widmeyer, (1985): Comprenden las conductas y el estilo de liderazgo que adoptan los integrantes de un grupo y las relaciones que establecen con sus miembros. Según las investigaciones, el papel de los líderes es vital para la cohesión del equipo de trabajo. En concreto si los coordinadores comunican los objetivos, las tareas y los papeles de cada uno de los trabajadores en este caso, de una manera clara, consistente e inequívoca, se logra una

mayor cohesión. Además es importante que haya compatibilidad entre el líder y los miembros del grupo para enriquecer los sentimientos de Cohesión.

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

Los estudios elaborados por Deustsch son ya clásicos; más recientemente (Worchel 1977) probó directamente la hipótesis de que la cooperación conduce a un incremento en el atractivo de los miembros hacia el grupo. Los hallazgos obtenidos fueron importantes para comprender la cohesión. Los grupos que previamente habían cooperado, el éxito y el fracaso y el fracaso incrementaron la cohesión grupal. Rosenfield, Stephan y Lucker (1981) también observaron la atracción de los grupos cooperativos y competitivos. Encontraron que los miembros de grupo cooperativos son más valorados en situaciones cooperativas porque incrementan las probabilidades de que el grupo tenga éxito.

La forma en que funciona un grupo depende de qué tan atractivo sea para sus miembros. Esto se reflejará en la energía que los miembros empleen para alcanzar sus metas, en lo fácilmente que las obtengan y en qué tan satisfactorio sea el resultado. Hay pruebas que sugieren que si una persona se siente atraída hacia la membresía, es más probable que acepte las responsabilidades de ésta (Dion, Miller y Magnan, 2000). Los grupos cohesivos que valoran el estatus de la membresía son especialmente productivos si también están motivados a hacer un buen trabajo (Hall, 1971; Landers y Crum, 1971 citado en Zander 1983).

CUADRO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				
Objetivo General: Determinar el efecto de un programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo				
Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Identificar los elementos presentes que indican la existencia de cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo	Cohesión Grupal	Elementos que indican la existencia de cohesión grupal	Comunicación	Observación Participante Encuesta Cartografía
Diseñar un plan de acción para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo			Clima Organizacional	
			Empatía	
		Consolidación de la cohesión grupal	Plan de Acción	
			Facilitación	
			Experiencias	
Medir el efecto de la intervención en la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo		Efecto de la intervención en la cohesión grupal	Test Retest	

Fuente: Flores (2015)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico representa uno de los aspectos importantes dentro del proceso de investigación, ya que implica el planteamiento de operaciones técnicas, que permiten la obtención de datos a través de un plan global de investigación, proporcionando un modelo de verificación, que facilita contrastar los hechos con las teorías. A fin de cumplir con este importante aspecto inherente a todo proceso de investigación, se desarrolló el presente capítulo, a través del cual responde a las interrogantes objeto de estudio basadas en Determinar el efecto de un programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo.

Naturaleza de la Investigación

El enfoque adecuado a esta investigación es el paradigma de naturaleza positivista en la modalidad cuantitativa. Por lo que se analizaron datos cuantitativos que involucraron la evaluación del programa a través del Test – Retest. Al respecto, Palella y Martins (2006, p. 30) indican que este paradigma se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. Puesto que:

El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad. (...) por ello, todo debe estar soportado en el número, en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno. Presupone la aplicación de instrumentos para la recolección de datos, que posteriormente se codifican, tabulan y analizan para concretar conclusiones. (p. 30)

En este sentido, esta investigación se caracterizará por un enfoque cuantitativo de naturaleza positivista siguiendo el tratamiento de los datos en forma numérica.

Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo de investigación experimental, que según Arias (2006, p. 45) consiste en un proceso sistemático y un aproximación científica a la investigación en la cual el investigador manipula una o más variables y controla y mide cualquier cambio en otras variables. En la investigación experimental se manipula una o varias variables independientes, ejerciendo el máximo control. Su metodología es generalmente cuantitativa.

Diseño de Investigación

Esta investigación se adaptó al diseño pre-experimental, del cual Martínez (2009) plantea que “se lleva a cabo en grupos únicos, constituidos de forma natural” (p. 3), en su ambiente de origen y analizando una sola variable. Este diseño es utilizado para administrar un tratamiento o estímulo en la modalidad de Test - Retest. El diseño de investigación pre-experimental tal como lo establece Arias (2006), es un proceso que consiste en someter a un grupo de individuos a determinadas condiciones o estímulos, lo cual es tomado como variable independiente para observar lo que se produce en la variable dependiente.

Población y Muestra

Esta investigación delimita una población, que define Michelena (2000, p. 55), “(...) como el conjunto de unidades o elementos claramente definidos por las

características que poseen, conforma un todo, y pueden ser personas, empresas, países, ciudades, etc.” En esta investigación la población es finita, precisa y homogénea, compuesta por el personal de la empresa Affinia Venezuela, C.A. (Filtros WIX) en el primer semestre del año 2015, en total trescientos cincuenta (350) trabajadores, entre personal directivo, administrativo y obreros.

Una vez definida la población en estudio, se establece la muestra, que de acuerdo a Michelena (2000, p 55) no es más que una parte de la población cuyas características y proporción sean suficientemente representativas y permitan obtener los datos sin necesidad de abordar la totalidad de la misma, es decir, se trata de extrapolar los resultados de la muestra a todo el universo. En esta investigación la muestra fue tomada siguiendo el criterio de intencionalidad, escogiendo el grupo de obreros de sexo femenino, puesto que en ese grupo es donde se observa que existen mayores debilidades tales como: ausencia de integración, asertividad, valores y empatía, siendo en total dieciséis (16) trabajadoras.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para desarrollar el proceso de recolección de datos, fue necesario aplicar un conjunto de técnicas que son las diferentes formas de alcanzar la información. Para ello, se aplicaron instrumentos como recursos para poder obtener resultados, de este modo, el instrumento sintetiza en sí toda la labor previa de la investigación. Tomando en cuenta esto, Tamayo y Tamayo (2001, p. 182), definen el instrumento y las técnicas de recolección de datos como: “... la expresión operativa del diseño de investigación, es la especificación concreta de cómo se ha de hacer la investigación”.

Como procedimiento de recolección de datos, se usaron las siguientes técnicas e instrumentos:

Observación Directa: Es una técnica que consiste en un contacto vivo, es una cierta interacción personal del investigador con los sujetos y/o grupos investigados, en condiciones controladas. García, Ibáñez y Alvira, (1994). También, puede decirse que es la descripción de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado. En este aspecto se observaron las características existentes de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. usando para ello una guía de observación a través del registro de la exposición y el resultado de involucrarse en el día a día o las actividades de rutina de los participantes en el escenario del investigador. Marshall y Rossman (1989).

Cartografía: Se denomina mapa conceptual a la herramienta que posibilita organizar y representar, de manera gráfica y mediante un esquema, el conocimiento, en este particular determinar el tipo de cohesión grupal que existe en la muestra de estudio. Esta técnica se aplicó a través de la obtención de una lluvia de ideas, para ello se colocaron papeles bond pegados en la pared al rededor del salón con preguntas para que todas respondieran de manera anónima.

Técnicas de Análisis: Test – Retest

En búsqueda de darle significado a la información obtenida dentro del estudio, es conveniente tomar en cuenta un conjunto de operaciones en esta sección, con el propósito de organizarlos e intentar dar respuesta a los objetivos planteados, para evidenciar los principales hallazgos encontrados, conectándolos de manera directa con la evaluación del programa a aplicar, a través de la aplicación del Test – Retest.

En este sentido, Delgado, Colombo y Orfila (2003, p. 67) indican que en este procedimiento un mismo instrumento es aplicado en dos oportunidades a un mismo grupo de personas, después de cierto período de tiempo para determinar la efectividad del mismo. Si la correlación entre los resultados de las diferentes aplicaciones es

altamente positiva, el programa se considera confiable. El valor de correlación es un valor ubicado entre -1 y 1. Asimismo, Hernández, Fernández, Baptista (2001) señalan que, “la efectividad de un programa de evaluación se refiere al grado en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce mejores resultados” (p. 242). Para aplicar esta técnica se usó un cuestionario contentivo de 10 ítems para evaluar con respuestas dicotómicas (Ver Anexo A), el cual fue validado por el juicio de expertos. Dichos expertos fueron profesionales especialistas en Dinámica de Grupo.

Análisis de los Datos

Según Arias (2004, p. 99), las técnicas de procesamiento y análisis de datos: “(...) describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registros, tabulación y codificación si fuere el caso”. Para el análisis descriptivo de los datos se utilizaron medidas de tendencia central (media aritmética); para verificar la credibilidad de las respuestas emitidas por los participantes en el pre-test y post-test se estableció el coeficiente de correlación de Pearson el cual, según Gil, Rodríguez y García (1996), hace referencia a la media de los productos cruzados de puntuaciones estandarizadas de X, su valor oscila entre 1 y 5. Los datos que se recopilaron fueron de orden cuantitativo y se obtuvieron mediante los instrumentos desarrollados. Los resultados a obtener fueron analizados de forma estadística mediante la cuantificación de los mismos a través de tablas de frecuencia.

Así mismo, para el análisis se intentó dar respuesta a los objetivos planteados, a la vez que evidenciar los principales hallazgos de la investigación, a través de un procesamiento estadístico descriptivo, que permitió mostrar los resultados en tablas o cuadros de frecuencia y porcentaje, para finalmente agruparlos en gráficos en forma de barra; donde se relacionen las partes estudiadas, procediendo luego a construir la totalidad inicial de acuerdo al tipo de dato que se está estudiando; mediante el análisis cuantitativo presentando los resultados por ítems.

CAPITULO IV

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Este aspecto está referido a la presentación y análisis de los resultados de los datos recabados con la intención de diagnosticar las características existentes de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo, a través de la aplicación de técnicas como la Observación no participantes y la cartografía a los sujetos de estudio.

La información recolectada fue presentada siguiendo el esquema de los métodos de intervención social, en la medida que persigue un conocimiento real y específico de una situación sobre la cual se va a realizar una intervención, por ello es necesario iniciar con un estudio diagnóstico. En otras palabras, el diagnóstico es el punto de partida para diseñar operaciones y acciones que permiten enfrentar los problemas y necesidades detectadas en el mismo.

Métodos de Recolección de la Información

Instrumentos, técnicas y procedimientos para recabar la información

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información y realización del diagnóstico fueron dos (2) técnicas de recolección de datos, la observación no participante y la cartografía, aplicados al grupo seleccionado para la investigación; la primera consistió en evaluar la dinámica de comportamiento del grupo mientras asistían a una charla organizacional, y la segunda técnica fue la cartografía invitándose a responder de manera escrita y anónima interrogantes en

relación a la consideración personal que se tenía con respecto al grupo laboral y qué podría faltarle al grupo.

Criterios para la Selección del Grupo

El grupo foco fue seleccionado en primer lugar, porque actualmente el investigador ejerce labores en la organización desempeñando el cargo de Psicólogo Industrial a través del Departamento de Bienestar Social que pertenece al área de Recursos Humanos, lo que facilitó en gran manera la constante relación con las trabajadoras, la recomendación del informante clave y también, a través de las evaluaciones anuales las trabajadoras expresaban descontento dentro del grupo laboral y divisiones por no ser tomadas en cuenta. Usando como criterio para seleccionar los informantes el mismo género femenino por la ocurrencia de la problemática de estudio.

Resultados

Descripción Del Grupo Foco

El grupo foco está conformado por una población de dieciséis (16) trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela C.A. (división Filtros Wix), de sexo femenino, del área de producción: aire industrial, elementos y pintura. Este grupo se puede describir como heterogéneo, con un nivel académico de doce (12) bachilleres, dos (2) con educación básica y dos (2) licenciadas, con edades comprendidas desde 27 hasta 60 años.

Este grupo, está clasificado como formal – laboral, ya que las conductas de sus integrantes están reglamentadas y encaminadas a conseguir propósitos determinados para un fin dentro de la empresa, como lo es el ensamblaje y producción de filtros

para vehículos, quienes pretenden conseguir un rendimiento laboral estableciendo objetivos definidos por Affinia Venezuela C.A., pertenecen a una organización privada y es un grupo permanente pues presenta pocos retiros, la mayoría tiene más de cinco (5) años de servicio en turnos rotativos.

La organización está ubicada en la zona industrial sur II, Av. Branger cruce con Iribarren Borges, parcela N° 6 – 4 en la ciudad de Valencia, estado Carabobo. La empresa WIX fue fundada en el año de 1982, iniciando la fabricación de sus productos en Venezuela, con personal entrenado para poseer una serie de habilidades manufactureras que permitieran formar una amplia gama de modelos de filtros de calidad.

Actualmente la organización cuenta con una población de 350 trabajadores, los cuales realizan turnos rotativos en áreas de producción como aire industrial, elementos, pintura, maquinado y engargolado.

Misión: Inspirar a su gente, satisfacer a sus clientes, e impresionar a sus accionistas con productos y servicios innovadores para el mercado de reposición en Suramérica, consistentemente de alta calidad y siempre competitivos en el mercado.

Visión: Ser reconocido como líder en el diseño, manufactura, comercialización y servicios, de productos de filtración para el mercado de reposición en Sudamérica en el 2016.

Despliegue sintético de la información

Por poseer turnos rotativos las trabajadoras solo se ven en tres (3) eventos anuales: día de las madres, día del turismo y recreación, y fiesta de navidad; lo que genera la posible división y la formación de subgrupos.

De acuerdo a las técnicas de observación no participante y cartografía aplicadas se comprobó la existencia de falta de integración. La misma es una evidencia de que este grupo está dividido, ya que es un proceso actitudinal, que consta de la ausencia de contacto visual, solidaridad, distancia espacial entre miembros y poca comprensión en las integrantes del grupo.

También se encontró falta de comunicación que es el estado que posee un grupo de indiferencia de no transmitir la información simplemente por decisión personal. Una comunicación poco fluida con distorsiones que conlleva a estilos de comunicación no efectivos para lograr la integración de sus miembros; quienes a su vez presentan baja cohesión grupal lo cual se hace marcado, considerando que existe en el ambiente laboral una disfunción entre el grupo.

La inconformidad es el estado de infelicidad e insatisfacción que posee la persona por la manera de ser tratado.

La discriminación es la exclusión a alguna persona, de ser tratada como un ser inferior o privarle de derechos por ciertas características como género, orientación sexual, preferencia política o condición económica.

La carencia afectiva laboral es el síndrome que se caracteriza por la privación de las relaciones en un grupo de trabajo.

El compromiso en la organización es la identificación e involucramiento que posee la persona con la organización.

Los conflictos de grupo son los problemas personales que posee un grupo ya sea por situaciones no resueltas adecuadamente o “enganches” ocurridos en el tiempo laboral que causan enemistad y divisiones continuas.

La dificultad para canalizar emociones se debe a la hipersensibilidad que poseen los miembros del grupo a la hora de expresar situaciones ya sean por problemas latentes o situaciones no superadas.

Falta de asertividad es el comportamiento comunicacional en donde la persona agrede de manera verbal y hay ausencia de entendimiento y coherencia prevaleciendo el irrespeto hacia las ideas y expresiones de los del grupo.

Falta de empatía es la incapacidad de percibir lo que otro individuo puede sentir.

Ausencia de valores es la ausencia de actitudes o acciones que conllevan al incumplimiento y prácticas de creencias sobre sí mismo, por ejemplo, el irrespeto, la intolerancia, la desconfianza, y la irresponsabilidad son algunas faltas más comunes por las cuales un grupo no llega a estar cohesionado.

La función de los grupos es la de incrementar la comprensión, emitir juicios, elevar la sensibilidad, facilitar las relaciones sociales y resolver problema

Respecto a la cohesión es de baja proporción, debido a que el grupo trabaja en dos turnos diferentes, por lo que se produce diferencias en cuanto a la ejecución de tareas y discrepancias personales, ya que no existe compromiso en el cumplimiento de sus tareas y roles, independientemente de la necesidad de reconocimiento, evasión y apatía de algunos de sus miembros; en el grupo se comenta que se sienten limitadas por ser mujeres, lo que no les permite optar a mejores cargos en sus puestos de trabajo. Sin embargo, se observó que muestran conformidad y mucho optimismo en el espacio laboral.

En cuanto a la comunicación es de intensidad media, que por lo general se suceden por percepciones distintas, equivocados estilos de comunicación, lo cual se logra con el manejo de una interacción fluida, clara y de respeto mutuo.

Así mismo al aplicar la cartografía al grupo se evidenció que se presenta, falta de unión, en las tareas asignadas si alguna se retrasa no le dan importancia, sostienen que les gustaría tener mayor entendimiento entre ellas puesto que hay presencia de burlas y chistes, manifiestan falta de confianza y respeto ya que realizan críticas y burlándose sobre las escrituras y lecturas de las compañeras, por lo que expresan falta de tolerancia entre ellas, aseguran que no son personas abiertas y que eso no es bueno, por lo que muestran interés solo por algunas de ellas, se limitan a realizar solo la actividad que se les encarga, se sienten incomodas cuando se reúnen todas en grupo general.

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

Análisis de la información: Interpretación de la Información en términos de Conceptos y procesos de dinámica de grupo

Procesos de dinámica de grupo

A continuación se presenta el análisis e interpretación de grupo foco, ver cuadro N° 1 y N° 2.

Cuadro 1
Observación en el grupo

Técnica	Conducta	Proceso	Foco
Observación No participante	Divisiones entre ellas	Falta de integración	Cohesión
	Se evidencian en su mayoría subgrupos en parejas	Falta de integración	Cohesión
	Algunas integrantes muestran distancia entre ellas y no se comunican	Falta de integración Falta de comunicación	Cohesión Comunicación
	Algunas comentan que se sienten limitadas por ser mujeres, no les permiten optar a mejores cargos en sus puestos de trabajo	Discriminación Inconformidad	Motivación Motivación
	Se sienten con expectativas de ser tomadas en cuenta	Carencia Afectiva	Emociones
	Muestran conformidad y mucho optimismo en el espacio laboral	Compromiso en la organización	Sentido de Pertenencia
	Presencia de conflictos latentes entre ellas, que se originan de situaciones pasadas	Conflictos en el grupo División	Conflicto Cohesión
	Muestran susceptibilidad en el manejo de emociones	Dificultad para canalizar emociones	Manejo adecuado de emociones
	Cuando alguna se ellas obtienen algún reconocimiento no se elogia	Carencia de comunicación	comunicación

Fuente: Flores (2015).

Cuadro 2
Cartografía

Técnica	Conducta	Proceso	Foco
Cartografía	En su mayoría manifiestan falta de unión	Falta de Integración	Cohesión
	En las tareas asignadas si alguna se retrasa no le dan importancia	Falta de Integración	Cohesión
	Sostienen que les gustaría tener mayor entendimiento entre ellas	Falta de asertividad Falta de empatía	Comunicación asertiva Cohesión
	Manifiestan falta de confianza y respeto	Ausencia de valores Tolerancia	Valores Valores
	Expresan falta de tolerancia entre ellas	Inhibición de emociones	Manejo de emociones
	Aseguran que no son personas abiertas y que eso no es bueno	Inhibición de expresiones verbales	Comunicación
	Muestran interés solo por algunas de ellas.	Falta de integración Barreras en la comunicación	Cohesión Comunicación
	Se limitan a realizar solo la actividad que se les encarga	Conformismo	Proactividad
	Hay presencia de burlas y chistes entre ellas	Falta de respeto Barreras en la comunicación Estilo de comunicación	Valores Comunicación Valores
	Realizaron críticas sobre las escrituras de las compañeras, esperaban que unas terminaran para leer y burlarse	Desconfianza Respeto	Cohesión Valores
	Algunas de ellas llegaron tarde al comienzo de la actividad	Cumplimiento de normas	Liderazgo
Se sienten incómodas cuando se reúnen todas en grupo general	Falta de Integración	Cohesión	

Fuente: Flores (2015).

Focalización de las variables objeto de la intervención

Una vez que se alcanzó el conocimiento relativamente amplio del tema a investigar, se aísla la situación problemática en un sistema de variable u operacionalización de variable, haciéndole ganar precisión, claridad y fácil verificación. De acuerdo a Sabino (2002), una variable “es cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores” (p. 52). Es decir, una variable es un aspecto o dimensión de un objeto o una propiedad de estos aspectos o dimensiones que adquieren distintos valores y por lo tanto varía. Esta puede ser dependiente, independiente e intercurrente o interviniente.

Una variable dependiente en ciencias sociales, según Balestrini (2001), es el efecto, el fenómeno afectado o cambiado por otras acciones o fenómenos. Mientras las variables independientes son los factores, actividades y demás fenómenos que modifican o afectan el valor o el nivel de una variable dependiente. Para Arias (2004), las variables intervinientes son aquellos aspectos, fenómenos, eventos, hechos o situaciones que se presentan en el medio ambiente o social donde se realiza una investigación y que tienen influencia, o presencia (es decir intervienen) de manera positiva o negativa entre las variables dependiente e independiente.

En esta investigación se definieron las variables:

- Variable independiente: Programa de intervención.
- Variable dependiente: La Cohesión Grupal.
- Variable intercurrente o interviniente: Comunicación.

Debido a las características existentes de la cohesión grupal en los trabajadores de planta de la empresa Affinia Venezuela C.A. (división Filtros Wix), basadas en ausencia de integración, asertividad, valores y empatía, discriminación para optar a mejores cargos en sus puestos de trabajos por el género femenino, inconformidad, carencia afectiva, presencia de conflictos latentes y constantes, dificultad para canalizar emociones, poca comunicación, desconfianza, inseguridad e incumplimiento de normas, entre otros.

Es importante la aplicación estratégica de acciones que permitan alcanzar la cohesión grupal entre las Mujeres de Planta de la Empresa Affinia Venezuela C.A., donde este implícito la adquisición de competencias que les permita consolidar aspectos tales como: Integración, comunicación afectiva, roles, metas, sentido de pertenencia, acatamiento de normas, compromiso, trabajo en equipo y autoestima.

El programa de intervención propuesto en la investigación está basado en los principios de la psicoterapia mediante el Análisis Transaccional, orientado a la optimización de la cohesión grupal de los miembros de esta organización, en la fundamentación teórica formulada por Según Collier, Minton, y Reynolds (1996). El cual permita:

- Identificar los diferentes estados del Yo.
- Activar y disfrutar el estado del Yo niño.
- Asumir una postura de responsabilidad y confidencialidad.
- Promocionar elementos para fortalecer la cohesión grupal.
- Mejorar las relaciones interpersonales.
- Distinguir los elementos de trabajo en equipo.

En cuanto a la factibilidad este programa es factible técnicamente porque la empresa cuenta con las maquinarias o herramientas necesarias en la implementación del programa, como lo es un video beam, computador, impresora, fax, escáner, artículos de oficina disponibles para ello, entre otros.

Operativamente, la empresa cuenta con los recursos de infraestructura necesarios, como lo es espacio para la capacitación del recurso humano, ofrecer servicio de orientación y asesoría. Contándose con las paradas de la producción de la empresa para la aplicación del programa. Además se cuenta con personal capacitado para brindar el entrenamiento que sea necesario, y dar a conocer todas las actividades necesarias para tal fin, así como la mejor manera de ponerla en práctica para garantizar la optimización de la cohesión grupal de los miembros de esta organización.

En cuanto al aspecto financiero la empresa no requiere hacer una evaluación presupuestaria para realizar una inversión en cuanto a la adquisición de recursos materiales y sueldo del recurso humano, con la finalidad de garantizar la aplicación y correcto manejo del programa, puesto que eso ya es parte del presupuesto de la empresa.

La Factibilidad Social viene dada por los inconvenientes que resultan la aplicación de cambios; en tal sentido, se puede evidenciar que este problema no representa impedimento alguno en la implementación del programa, ya que el personal especialista de la empresa posee los conocimientos y destrezas suficientemente necesarios para el desarrollo de la misma y están conscientes de las ventajas que les brindará tanto a la empresa como a ellos, contando con la aprobación de la gerencia administrativa y directiva de Affinia Venezuela C.A. (división Filtros Wix), ubicada en Valencia estado Carabobo.

CAPITULO V

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

Presentación del programa

Este capítulo plantea el desarrollo del programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo. Exponiéndose del programa: la Justificación, Objetivos, Sustento teórico, Contenidos, Métodos y procedimientos de la aplicación. Así como también el Personal requerido y participantes, Recursos utilizados, Costos y financiamiento, Modelo para la evaluación de la efectividad del programa y Tiempo, etapas y actividades. Este programa se elaboró con la firme convicción de lograr el objetivo de cohesionar al grupo de trabajadoras de la organización, para ello se diseñaron tres técnicas acordes y convenientes con el grupo foco, la problemática evidenciada y los objetivos propuestos; que luego de una exhaustiva búsqueda y de manera asertiva, se basaron en permitir conectar ese “Niño Interior” que todo individuo tiene en su ser y por otro lado, les permitiera llegar a revivir lo que, en algún momento experimentaron en su etapa de niñez, la primera técnica fue dirigida directamente al logro de la conexión con una etapa muy alegre infantil por medio del dibujo.

La segunda se relacionó con sanar alguna etapa donde las experiencias de vida no fueron las más satisfactorias, motivándose a tratar de aceptar y continuar la vida con la mejor disposición, a pesar de ello. Y la tercera y última a través de la motivación entre risas y recuerdos se pretendió conectar al niño alegre, para darse cuenta que recordar es vivir y que vale la pena continuar.

Sustento teórico del programa

El programa de intervención propuesto en la investigación está basado en los principios de la psicoterapia mediante el Análisis Transaccional, el cual es un movimiento terapéutico, enfocada en el mejoramiento personal y social, creado por el canadiense, médico y psiquiatra Eric Berne a partir de los años 50, en Estados Unidos. Sin embargo, la práctica del método sigue persiguiendo la eficacia de cara a que el cliente pueda cambiar sentimientos, pensamientos y comportamientos. La psicoterapia del análisis transaccional a nivel social, es reconocida como un método científico para el tratamiento de trastornos, ya que desarrolla un modelo de “psiquiatría social” basado en el estudio de las interacciones (transacciones psicológicas) entre las personas y sus estados del yo.

Ésta origina, que la persona identifique su instancia psíquica o la que mayormente predomina en ésta, se acepte, reconozca y logre cambios en su conducta familiar y laboral. Los principios básicos de esta teoría basada en la filosofía humanista son:

- Después en las relaciones con los demás se toman decisiones autolimitadoras con las que el individuo se convierte en otro personaje positivo o negativo. La idea es ser una persona digna de confianza y respeto básico en sí mismo y en el otro.

- Todos los individuos tienen un cierto potencial humano determinado por los condicionamientos genéticos, circunstanciales de salud, y sociales de origen y procedencia, pero un cierto potencial humano, se puede desarrollar. Las limitaciones externas al desarrollo del potencial humano, y sobre todo las limitaciones internas decididas tempranamente, producen la infelicidad, la autolimitación de las habilidades personales para resolver problemas y enfrentarse a la vida y en definitiva la patología.

De modo que el hombre debe ser responsable de su vida y de sus decisiones, en función de definir lo que es bueno para su desarrollo.

- El tercer principio en que basa la filosofía del análisis transaccional es que todos pueden cambiar en pos de la autonomía y de los recursos necesarios para hacerlo. Estos recursos pueden ser personales o relacionales e incluyen la posibilidad de tomar nuevas decisiones más autopotenciadoras.

El presente programa de intervención grupal, está orientado a la optimización de la cohesión grupal de los miembros de la empresa en estudio, primeramente orientado en conocer las necesidades del grupo, proceso basado en la fundamentación teórica formulada por Según Collier, Minton, y Reynolds (1996), quienes afirman que se puede hablar de dos orientaciones básicas a la hora de entender que es un grupo.

Orientación individualista: el organismo es una unidad relativamente autosuficiente, donde la conducta es el resultado de los estados o procesos internos. Acentuación de las causas próximas, de los acontecimientos que están cercanos en el espacio y en el tiempo.

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

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

empresa, debe constituir un producto de la unidad valorativa que se da entre sus miembros, en relación a objetivos, metas y hechos importantes para el mismo.

Justificación del programa

El programa de intervención estuvo dirigido a las trabajadoras de la empresa Affinia Venezuela C.A, con el fin de elevar positivamente la interacción grupal logrando así aumentar el bienestar psicológico y por consiguiente transmitirlo y reflejarlo en el ambiente laboral. Otro de los beneficios específicamente para las trabajadoras, que se pretende lograr con este programa, luego de un diferente tiempo dedicado a su aplicación, es que cada una de ellas en lo personal, consiga estar en sintonía con sí misma, fenómeno que desconocían y nunca había ocurrido, pudiendo lograr comprender y justificar comportamientos ocurridos en la actualidad y mediante la toma de decisiones intenten modificar su personalidad para ser mejores individuos, que forman parte de una sociedad, tanto como familia como parte de una Estado, una nación; por ello al estar bien internamente se logra transmitir en todos los ámbitos de vida, desde todo punto de vista, en forma saludable.

En cuanto al área laboral, los beneficios del programa son extensos, puesto que luego de aplicar el programa, se espera que las trabajadoras logren manejar un efectivo y eficaz flujo comunicacional, aumente el rendimiento de los procesos productivos, mediante el trabajo en equipo, se disminuyan las rencillas y comentarios mal sanos que existían, se reduzcan los subgrupos y se consiga la identificación de género, comprensión primeramente humana y de aceptación entre cada una de ellas. Consecuentemente, la aplicación del programa, pretende ser un sustento bibliográfico para la empresa y otras similares, puesto que es la primera vez que será aplicado, y sus resultados pueden ser base para la aplicación de otros programas de la misma índole, con la adaptación que amerite en cada caso, buscando siempre el logro de objetivos parecidos.

Objetivos del programa

Objetivo General

Alcanzar la cohesión grupal en las trabajadoras de la empresa Affinia Venezuela C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo.

Objetivos Específicos

1. Favorecer el autoconocimiento, y reconocimiento de los estados del Yo.
2. Fomentar un clima de trabajo participativo en pro de la interacción de sus miembros.
3. Valorar las tareas y roles desempeñados en la institución.
4. Identificar elementos del alto desempeño laboral y productividad.
5. Incrementar el desarrollo de las capacidades para escuchar e influir en los demás.
6. Fortalecer el proceso de comunicación efectiva para mejorar las relaciones interpersonales dentro del grupo.

Contenidos del programa

- Estados del Yo.
- Disfrute del estado del Yo niño.

- Postura de responsabilidad y confidencialidad.
- Elementos para fortalecer la cohesión grupal.
- Relaciones interpersonales.
- Elementos de trabajo en equipo.

Métodos y procedimientos de la aplicación del programa

Una vez diagnosticada la información necesaria para el desarrollo del programa propuesto, se sugirió el método inductivo, el cual describe cómo fue llevada a cabo la investigación, al respecto Blauge, (1985) señala que este método, intenta ordenar la observación tratando de extraer conclusiones de carácter universal desde la acumulación de datos generales, rico en información pero carentes de rigor lógico; de manera que, en el proceso de observación y aunado a la entrevista de la informante clave se produjo un sumario de inducir, hasta lograr con exactitud cuál es la variable predominante de acuerdo al diagnóstico que determina la elaboración del programa.

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

En este sentido, vale la pena destacar que existen dos modos de inferencia dentro del método deductivo: la deductiva o analítica en sí misma y la sintética, que involucra la Inducción y la Hipótesis. La analítica es llamada también explicativa,

puesto que no hace sino explicitar lo que ya está en las premisas, y la sintética, ampliativa, porque es la que añade nuevos conocimientos. La clasificación no es completamente simétrica, puesto que la inducción y la hipótesis están dentro de una misma subclase, más próximas entre sí y separadas de la deducción. Así describe Peirce (1993) la inducción:

La inducción se da cuando generalizamos a partir de un número de casos de los que algo es verdad, e inferimos que la misma cosa es verdad de una clase entera. O bien, cuando hallamos que cierta cosa es verdadera de cierta proporción de casos, e inferimos que es verdadera de la misma proporción de la clase entera. (p. 29)

Por todo lo anteriormente, es que se escogió el método deductivo como procedimiento para la aplicación del programa.

Tiempo, etapas y programación de actividades

A continuación se presenta la planificación y estructura del programa de intervención referente a: objetivos, etapas, contenidos, actividades, recursos, tiempo y evaluación de las estrategias implementadas durante la sesión de 8 horas de duración. Para implementar el programa de intervención se requirió de unas acciones humanas y recursos materiales, diseñados y organizados de acuerdo a la realidad del grupo, donde se desarrollaron técnicas relacionadas con el modelo de Análisis Transaccional, que permitieron identificar los recorridos de los diferentes estados del yo, la interacción interpersonal, el trabajo en equipo y la comunicación con el fin de lograr el crecimiento tanto individual como grupal.

De igual forma para la aplicación del programa, se tomaron en cuenta una serie de pasos, a los fines de organizar desde el diseño hasta la ejecución del mismo. En este caso, se empieza con un proceso de recolección de datos e información, donde se implementaron técnicas e instrumentos, que conllevan al análisis, que determina

hacia dónde, cómo y para qué se debe abordar el tema en el proceso de la intervención del grupo. El programa está conformado por diferentes técnicas, enlazadas en el desarrollo de la movilización, interacción, y la acción del grupo, hacia los objetivos que se persiguen alcanzar, las cuales van a estar enmarcadas dentro de un inicio, desarrollo y un cierre.

En el inicio se permitió que cada integrante se conecte con el estado del Yo niño, con una breve introducción que aperturó el clima adecuado y confianza en el grupo para poder expresar ideas y experiencias gratificantes, la segunda aprobara la conexión con experiencias pasadas de acuerdo al que sea su caso gratificante o no, donde evocaran recuerdos y emplearan trabajo en equipo. Y la tercera recorrerá los diferentes estados a través de una fantasía guiada para luego suministrar motivación.

En cada ejercicio aplicado, se pretende sincerar y consolidar el funcionamiento del grupo, a través del logro de una cohesión, que permita una conducta congruente de sus integrantes y mejorar sus relaciones interpersonales, con la comunicación.



Universidad De Carabobo
Facultad De Ciencias De La Educación
Dirección De Postgrado
Especialización En Dinámica De Grupo



CUADRO 4. PLAN DE ACCIÓN

Objetivo General: Alcanzar la cohesión grupal mediante técnicas del enfoque de Análisis Transaccional en las trabajadoras de la empresa Affinia Venezuela C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo.

EVOLUCIÓN DEL PROCESO (ETAPAS)	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	TÉCNICAS	EVALUACIÓN	TIEMPO	RECURSOS
Inicio	Sensibilizar hacia la conexión del estado del “Yo niño”.	Evocar vivencias infantiles para observar el tipo de transacción experimentada.	Dibujo Feliz	Concentración, facilidad para conectarse con experiencias infantiles.	2 Horas	Facilitador/ participantes Hojas, papel bond, tizas, colores, marcadores.
Desarrollo	-Reexperimentar emocionalmente cada etapa de vida -Obtener el perdón propio celebrando con evento infantil.	Perdonando los diferentes estados del Yo mediante un recorrido de vida por medio de la aceptación, responsabilidad y confidencialidad.	Perdonando mi “Yo”	Capacidad de concentración, facilidad de apertura.	2 Horas	Facilitador/ participantes Computador, audio y bandana.
Cierre	Movilizar emociones propias de la infancia definidas en el análisis transaccional.	Conexión con el estado de “Yo niño” a través del trabajo en equipo, para fortalecer la cohesión grupal y las relaciones interpersonales.	Jugando Retro	Identificación de los diferentes estados, trabajo en equipo, comunicación, disposición a participar.	2 Horas	Facilitador/ participantes Computador, música, corneta papelillo, rociador de agua, piñata y cotillones.

Personal requerido y participantes

El personal requerido para efecto de la aplicabilidad del programa de intervención que se aplicó a las trabajadoras de la empresa Affinia Venezuela C.A., estuvo conformado de una persona que grabara los talleres por medio de una cámara de video, la presencia de las 15 participantes, la especialista encargada de evaluar el proceso y la actuación de la facilitadora, además personal que colabore con los refrigerios y materiales a entregar.

Recursos utilizados para la aplicación del programa

La aplicabilidad de la intervención requirió de recursos materiales tales como: hojas blancas, papel bond, marcadores, colores, tizas de colores, pega, tijeras, papelillo, rociador de agua, revistas, periódicos, pega pinceles, témperas, toallitas húmedas, entre otros. Los costos del programa de intervención serán costeados por el facilitador, para poder llevar a la acción la intervención grupal, para lo cual se requerirá una erogación monetaria para la adquisición y elaboración de los diferentes materiales a utilizar en las diferentes técnicas grupales, tales como: ambientación (cojines y decoración), grabación de videos, materiales especificados, lo referente a refrigerios y /o almuerzos, CD de música, computadora portátil, cornetas, reproductor, entre otros.

Costos y financiamiento del programa

A continuación se muestra la representación en recursos humanos y materiales de financiamiento detallado en el cuadro N° 3.

Cuadro 3
Presupuesto de Recursos Humanos en el programa de Intervención

RECURSOS HUMANOS	COSTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Personal de Affinia Venezuela C.A. • Facilitador • Apoyo logístico • Evaluador <p align="center">Total</p>	<p>0,00</p> <p>0,00</p> <p>3.000,00</p> <p>0,0</p> <p>3.000,00</p>
RECURSOS MATERIALES	COSTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Material de ambientación • Edición de video • Papelería (hojas blancas, papel bond) • Materiales de oficina • Alimentos para refrigerio • Transporte <p align="center">Total</p>	<p>15.000,00</p> <p>7.000,00</p> <p>2.000,00</p> <p>2.000,00</p> <p>5.000,00</p> <p>2.000,00</p> <p>33.000,00</p>

Fuente: Flores (2005)

Modelo para la evaluación de la efectividad del programa

Para medir los fines de la efectividad del programa aplicado se usó el criterio de la medida de estabilidad test – retest usando para ello un cuestionario diseñado por el investigador de diez (10) Ítems de tipo cerradas dicotómicas con dos categorías de respuestas; las cuales evaluaron los diferentes componentes de la cohesión grupal antes y después de la aplicación del proceso de intervención; Para determinar si se lograron los objetivos planteados en el programa. El cálculo de la medida de estabilidad por la vía del Test – Retest, de acuerdo a Gómez (2009):

En este procedimiento un mismo instrumento es aplicado en dos oportunidades o más a un mismo grupo de personas, después de cierto período de tiempo. Si la correlación entre los resultados de las diferentes aplicaciones es altamente positiva, el instrumento se considera confiable. El valor de correlación es un valor ubicado entre -1 y 1.

Por ello, se contó con este recurso, analizando los datos de forma cuantitativa siguiendo los parámetros de la estadística descriptiva. A su vez la evaluación se completó al medir el grado de cohesión grupal que existe.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resumen del proceso de Intervención

Descripción y evaluación de la implementación de la intervención

Ambiente Físico:

En el proceso de la aplicación del programa de intervención el ambiente físico estuvo conformado por un espacio amplio, cerrado, con aire acondicionado llamado “Sala de adiestramiento” ubicado dentro de las instalaciones de la organización, donde se acondicionó en un concepto infantil desde las puertas de la sala hasta el final de la misma, colocando telas de diversos colores vivos, gran cantidad de cantidad de globos coloridos llamativos.

También se decoraron dos (2) mesones que sirvieron para colocar el refrigerio, en uno los platos fuertes y el otro formó parte de un pequeño stand infantil para colocar golosinas y cotillones, todo adaptado para el propósito de la actividad desarrollada. Se ambientó con aromas dulces y constantemente de acuerdo a cada técnica hubo sonidos y cantos infantiles referentes a la etapa de la niñez. En el suelo se colocaron cojines de diferentes colores con el objetivo de combinar y crear un salón infantil de comodidad en base a las tres (3) técnicas utilizadas con el modelo a trabajar: Cohesión grupal y Análisis Transaccional.

Ambiente Psicológico:

El clima emocional se evidenció desde la apertura de las puertas de la sala donde se indicó realizar dos (2) filas con zapatos en mano para la apertura, las manifestaciones de sorpresa, mucha alegría, asombro motivación y satisfacción fueron los protagonistas en el primer bloque de la actividad, considerando que fue necesario reforzar el elemento de la cohesión grupal, donde intervienen otros factores tales como: autoconocimiento, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y comunicación efectiva. Se observó durante el desarrollo de las actividades que algunos integrantes, se extendían en la narración de sus experiencias se evidenció un clima de confianza, de respeto, de tiempo, de silencio y comprensión e identificación en el proceso de cada participante.

Finalidad

La finalidad de esta intervención fue consolidar la Cohesión Grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A a través del desarrollo de un programa de intervención, en donde se trabajó el enfoque de Análisis Transaccional abordándose el estado del “Yo Niño” bajo el temática “Sanando Tu niño Interior”.

Cumplimiento del Programa

En la implementación del programa de intervención la sesión se fue desarrollando en forma coordinada, planificada, y tomando en cuenta la participación de los integrantes del grupo, la evolución y retroalimentación fueron surgiendo en la dinámica grupal interna de este grupo de trabajadoras. En el cuadro 5 se especifican las actividades que se cumplieron en cada una de las técnicas en las etapas de inicio, desarrollo y cierre.

Cuadro 5. Actividades del Programa

ETAPAS	TECNICAS	ACTIVIDADES
Inicio	Dibujo Feliz	En esta sesión los participantes dibujaron en el suelo experiencias infantiles, se mostraron adaptados, dibujaron libremente, cantaban, se tomaron su tiempo para reír y adornar su dibujo. Aunque no estaban habituados el objetivo se cumplió de las 14 asistentes hubo 12 procesos con la conexión de experiencias pasadas de la infancia, expresión anecdótica, movilización emocional. Objetivo logrado un 98 %.
Desarrollo	Perdonando mi Yo	En la realización de esta técnica, las participantes se mostraron dispuestas a vivir y recorrer vendadas y de manera mental cada etapa de sus vidas hasta llegar al estado actual, se comportaron muy abiertas, muy participativas, dispuestas a darse cuenta que “mejor es tarde que nunca” para volver a empezar. Cumplimiento 85% el propósito de la técnica.
Cierre	Jugando Retro	Para efecto de esta sesión el objetivo se logró en un 100% cada participante formo parte de un equipo para adivinar mediante juego sonidos y nombre de canciones, todas manifestaron y expresaron lo que sentían, jugaron, cantaron y bailaron, se observó el buen trabajo en equipo, aceptación de las demás, unión grupal, comunicación efectiva, respeto de normas, expresión de conocimientos y libertad corporal.

Fuente: Flores (2015)

Análisis del trabajo del Facilitador

Fase de Planificación

Una vez identificadas las variables de intervención, logradas a través del diagnóstico del grupo, se procedió a elaborar el programa de intervención, basado y sustentado en el modelo teórico que fundamenta la consolidación de la cohesión grupal manejada por Berne (1950) desde el enfoque de la terapia de análisis transaccional en las organizaciones.

Para efecto de la planificación del programa de intervención aplicado a las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A; se tomó en cuenta la necesidad que presenta el grupo, en cuanto a debilidades en la cohesión Grupal, para diseñar técnicas y actividades acordes al foco encontrado al diagnóstico y pre-taller aplicado a los miembros del mismo.

En relación al instrumento aplicado del test y retest, se procedió aplicar un cuestionario (test) antes de la ejecución del programa con la finalidad de evaluar en qué condición se encuentra la variable obtenida en el diagnóstico y después de cada taller realizado en el programa de intervención estructurado por un (1) taller planificado de 8 horas, que se distribuyó: con técnicas de inicio, desarrollo y cierre, con una jornada en la mañana que incluyó un desayuno ligero y la tarde, separada por un almuerzo y postre (entre técnicas), para finalizar con un refrigerio tipo cotillón, al finalizar se aplicó retest.

Cabe considerar que los temas abordados, invitan a los participantes a la integración, el autoconocimiento, trabajo en equipo, aceptación de sí mismo y los demás, haciendo conciencia de sus fortalezas. A su vez se trabajó la parte individual (potencialidades, habilidades y destrezas) y grupal, resaltando la importancia para el grupo de la cohesión que debe estar presente constantemente. En efecto se atendieron

y cumplieron las expectativas manejadas dentro de la planificación de las técnicas y actividades desarrolladas en las distintas sesiones.

Fase de Desarrollo

En la aplicación del programa de intervención grupal, los objetivos se cumplieron satisfactoriamente, dentro de la dinámica surgida, en la primera técnica o de inicio, se presentó la oportunidad de procesar a 3 de las integrantes, 2 de ellas por mucha movilización emocional a las cuales se les aplicaron técnicas de respiración y “Silla Vacía” para culminar su proceso y la tercera de ellas presentando discapacidad auditiva procesándose con caricias positivas.

Para esta parte del programa se logró que las participantes se conectaran con sus emociones por medio de un recorrido de vida, las identificara y las expresara en el grupo donde cada etapa de vida fue significativa y aprendieran que todo se puede lograr.

Fase de Evaluación

Se realizó de manera organizada previamente a la selección de las técnicas adecuadas, acordes, accesibles, y adaptadas, a los objetivos formulados en el proyecto y a las necesidades presentadas por el grupo. Así mismo los riesgos que ellas representaban, la accesibilidad a los recursos exigidos y la adecuación del espacio físico requerido.

En la parte intermedia del programa surgió la necesidad de hacer modificaciones en la planificación al momento de su aplicación ya que, anteriormente la técnica “Jugando Retro” iba de segundo lugar lo que se realizó fue la inversión de las técnicas, ya que, de acuerdo a la dinámica grupal, aun había mucha movilización al culminar la primera técnica, lo que se quiso fue no interrumpir el proceso ni

atropellar emocionalmente y de esta manera lograr los objetivos planteados quedando establecidas tal como se aplicaron.

Se les realizaron preguntas seguidamente de las técnicas como ¿De qué se dieron cuenta? Constatando que efectivamente los objetivos fueron logrados, lo cual permite propiciar el crecimiento e interacción positiva del grupo. En la semana siguiente a la intervención se aplicó el retest, por trio de trabajadoras diarias, para no interrumpir el desarrollo laboral de todo el grupo foco.

Dificultades Encontradas

En la parte de inicio de la actividad, hubo un atraso de treinta (30) minutos, debido a la fuerte afluencia de vehículos que transita en horas de la mañana por esa zona, lo que produjo que la facilitadora llegara a deshora. La ubicación del baño durante la actividad fue un poco influyente, ya que al necesitarse el uso del mismo, las trabajadoras se tenían que trasladar a la oficina de Bienestar Social que quedaba un poco retirado de la sala, provocando el retraso de inicio de algunos procesos. Durante la actividad la facilitadora por un momento se le dificultó el entendimiento a una de las participantes, ya que presentaba deficiencia auditiva y se le dificultaba comunicarse, pero finalmente logró comprender la necesidad que presentaba y fue atendida e incluida de manera satisfactoria en todas las técnicas.

En lo concerniente al refrigerio y almuerzo, las participantes compartieron, disfrutaron de los alimentos, interactuaron con la facilitadora indicando de manera espontánea su agrado por la actividad cumplida a través de un lenguaje coloquial y gestual agradable, por falta de tiempo en la actividad final y por la euforia que la gran mayoría del grupo presentaba al culminar la actividad, no se realizó la aplicación en el mismo momento de un instrumento de recolección de datos que permitiera evidenciar la impresión de las participantes por la aplicación del programa.

Sin embargo, a los dos días siguientes se invitó a reunión al grupo nuevamente, con la intención de aplicar un cuestionario que evaluó la impresión de las participantes, (Ver Anexo D). El instrumento que se aplicó consto de cuatro alternativas abordando los temas de contenido, ambiente, facilitador y alimentos con opciones de respuestas: Excelente, Adecuado, Regular y Deficiente; donde la mayoría de las respuestas estuvieron dirigidas a las opciones de excelente y adecuado, lo que permitió deducir que el trabajo realizado fue muy satisfactorio puesto se cumplió el objetivo principal para lo cual fue construido y planificado. Luego del llenado del mismo, las participantes intercambiaron comentarios muy positivos de lo realizado, hubo mucho agradecimiento, expresando que se sentían tomadas en cuenta por primera vez en algo distinto al trabajo.

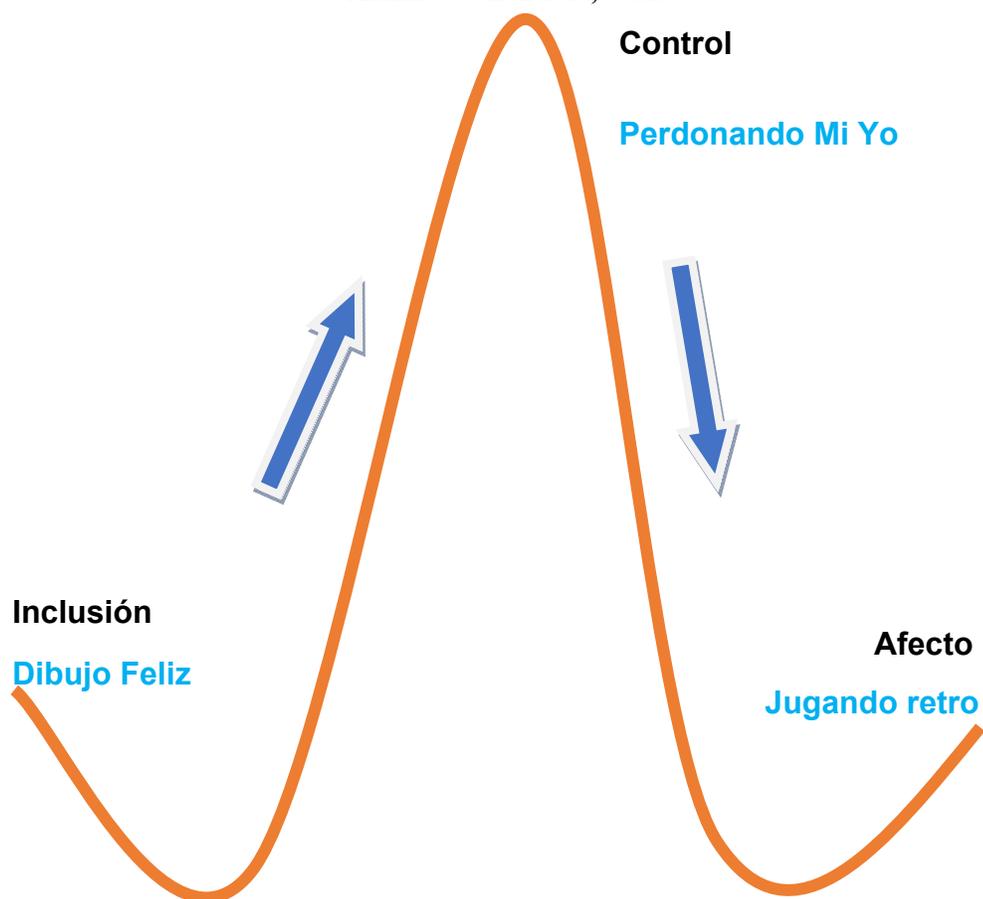
Análisis de los procesos del grupo

Es importante señalar las etapas de desarrollo del grupo, enunciadas por Schütz (1969), que plantea el desarrollo de una teoría de comportamiento interpersonal, tomado como referencia para el grupo intervenido, para propiciar la cohesión grupal y la comunicación efectiva y la orientación positiva hacia los otros, donde está inmersa la comunicación efectiva. Estas mujeres son trabajadoras de planta, algunas cabezas de hogar, que sienten, dejan de lado sus problemas personales del día a día para cumplir arduamente y con responsabilidad sus jornadas laborales ya sean en 1er o 2do turno, por lo tanto, la actividad realizada fue algo totalmente innovadora y única.

Con la aplicación de las técnicas grupales en sus distintas modalidades, se observan los cambios de conductas que se generan en el grupo, puesto que las trabajadoras lograron integrar herramientas teórico – prácticas – vivenciales que les permitirán alcanzar una cohesión grupal basada en la comunicación, incremento de conductas relacionadas con la responsabilidad, empatía y la alteridad de

pensamientos, desde la perspectiva del yo interior, hacia el entorno grupal. Expresados gráficamente por medio de la campana de Gauss (figura N° 1).

Figura 1. Evolución de la etapa del grupo de trabajadoras de la empresa Affinia Venezuela, C.A.



Fuente: Flores (2015), basada en la Representación gráfica de evolución del grupo según Schutz (1996)

Efectos de la intervención

Para determinar los efectos de la intervención basada en Propiciar la cohesión grupal mediante técnicas del enfoque de Análisis Transaccional en las trabajadoras de la empresa Affinia Venezuela C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo, se aplicó un cuestionario contentivo de 10 ítems con respuestas de tipo dicotómicas antes de la

intervención que constituyó el test y el mismo instrumento después de la intervención retest, cuyos resultados se muestran a continuación.

A nivel de Test

Cuadro N° 6. Resultados específicos del Test aplicado

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Participantes	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
1	Si	No	Si	No	No	Si	Si	No	No	Si
2	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No
3	Si	No	No	No	No	Si	Si	No	No	Si
4	Si	No	Si	No	No	Si	Si	No	No	Si
5	Si	No	Si							
6	Si	No	Si							
7	Si	No	Si	No	No	Si	Si	No	No	Si
8	Si	No	No	No	No	Si	Si	No	No	Si
9	Si	No	Si	No						
10	Si	Si	Si	No						
11	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No
12	Si	No	Si	No						
13	Si	No	Si							
14	Si	No	Si	No	No	Si	Si	No	No	Si
15	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	No	Si
16	Si	No	Si	No						

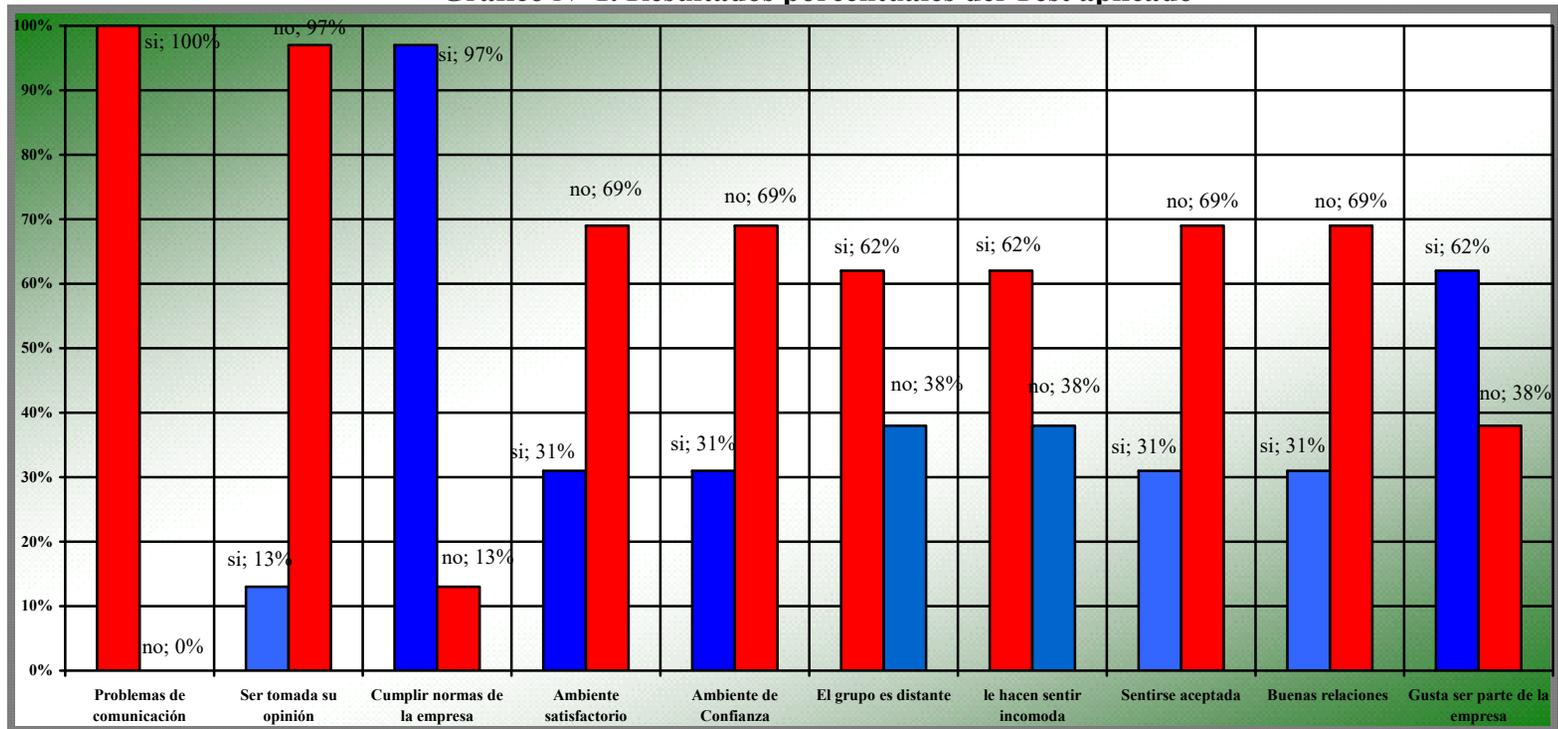
Fuente: Flores (2015) Datos tomados del Test aplicado antes de la intervención.

Cuadro N° 7. Resultados porcentuales y globales del Test aplicado

Preguntas	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
Total	10	0	2	14	14	2	5	11	5	11	10	6	10	6	5	11	5	11	10	6
Porcentaje	100	0	13	97	97	3	31	69	31	69	62	38	62	38	31	69	31	69	62	38

Fuente: Flores (2015). Datos tomados del Test aplicado antes de la intervención.

Gráfico N° 1. Resultados porcentuales del Test aplicado



Fuente: Flores (2015)

Análisis:

Al examinar los resultados porcentuales del Test aplicado representados en el gráfico N°1, se pudo evidenciar todos los componentes negativos que disuaden la existencia de cohesión grupal en el grupo, según manifestaron las trabajadoras, entre ellas: problemas de comunicación, no tomar en cuenta sus opiniones, ambiente de trabajo insatisfactorio, inexistencia de una atmosfera de confianza, el grupo es distantes, sus compañeras le hacen sentir incomoda y no aceptada, mantener malas relaciones y no sentir pertinencia por la empresa. Todos estos componentes fueron representados en color rojo, para destacar su alta incidencia. Además estos resultados justifican la necesidad de aplicar la intervención basada en Propiciar la cohesión grupal mediante técnicas del enfoque de Análisis Transaccional en las trabajadoras de la empresa Affinia Venezuela C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo.

A nivel de Retest

Cuadro N° 8. Resultados específicos del Retest aplicado

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Participantes	Rt									
1	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
2	Si	No	Si							
3	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
4	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
5	Si									
6	Si									
7	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
8	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
9	No	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
10	No	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
11	Si	No	Si							
12	No	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
13	Si									
14	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
15	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
16	No	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si

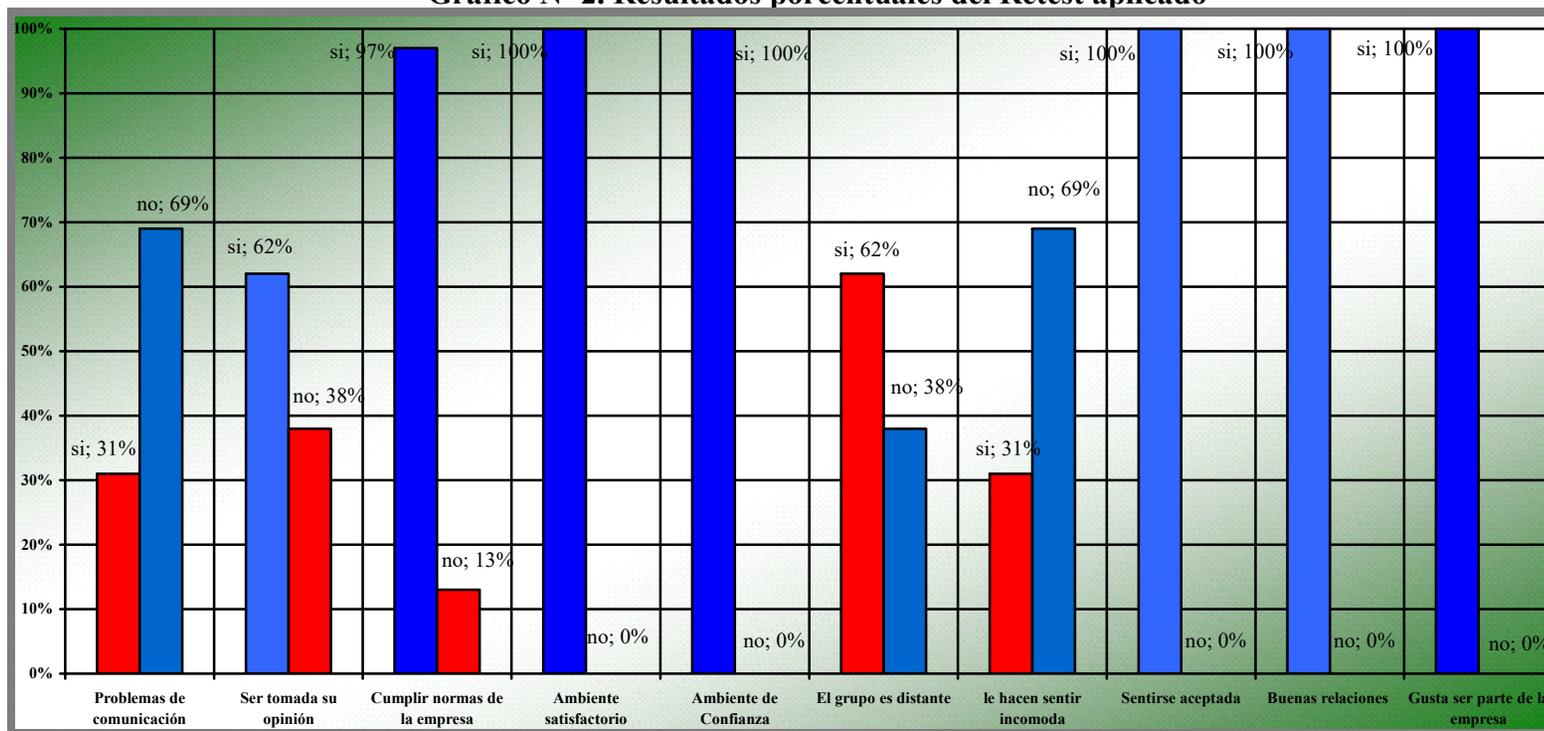
Fuente: Flores (2015) Datos tomados del Retest aplicado después de la intervención.

Cuadro N° 9. Resultados porcentuales y globales del Retest aplicado

Preguntas	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
Respuestas	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
Total	5	11	10	6	14	2	16	0	16	0	10	6	5	11	16	0	16	0	16	0
Porcentaje	31	69	62	38	97	13	100	0	100	0	62	38	31	69	100	0	100	0	100	0

Fuente: Flores (2015). Datos tomados del Retest aplicado después de la intervención.

Gráfico N° 2. Resultados porcentuales del Retest aplicado



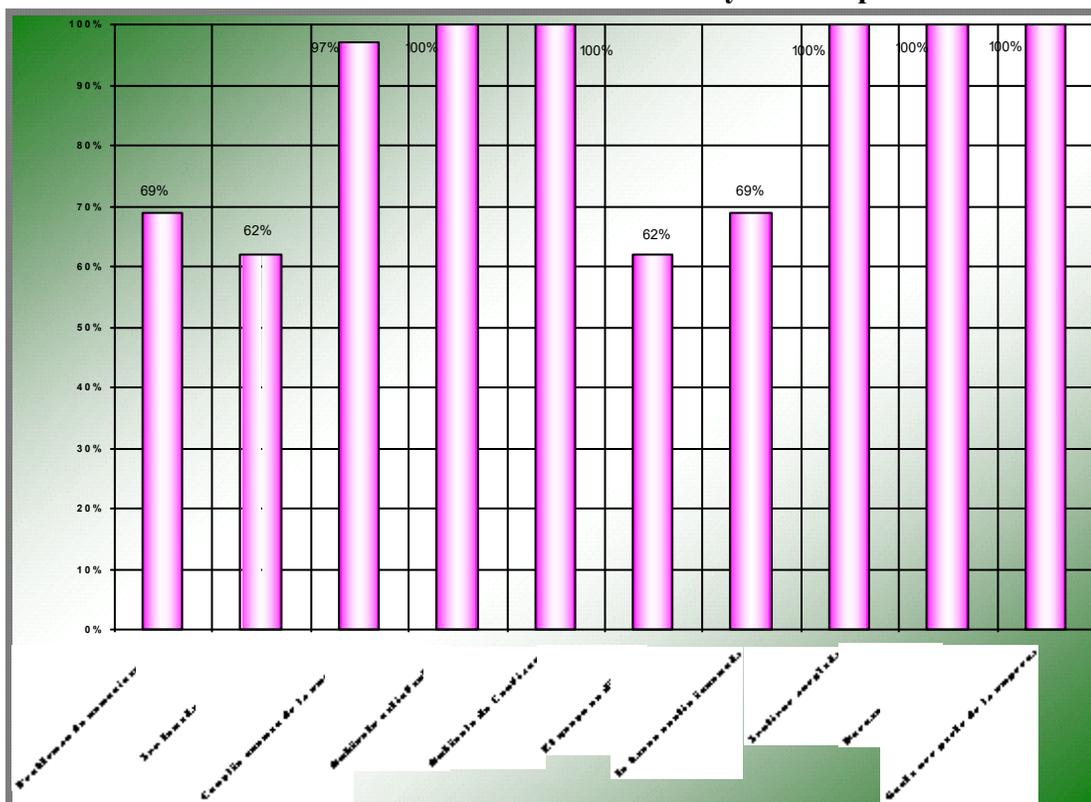
Fuente: Flores (2015)

Análisis:

Al reconocer los resultados porcentuales del Retest aplicado, representados en el gráfico N° 2, se pudo evidenciar las modificaciones de las conductas de las trabajadoras en forma positiva luego de aplicada la intervención basada en Propiciar la cohesión grupal mediante técnicas del enfoque de Análisis Transaccional en las trabajadoras de la empresa Affinia Venezuela C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo. Esta intervención constituyó un modelo para la evaluación permanente de los efectos de la cohesión en un grupo de trabajadoras, los cual favoreció la disposición a participar en las tareas comunes y frenó las conductas disruptivas; protegiendo a las trabajadoras de padecer patologías de su conducta laboral.

A nivel de Test y Retest

Gráfico N° 3. Diferencia entre el Test y Retest aplicado

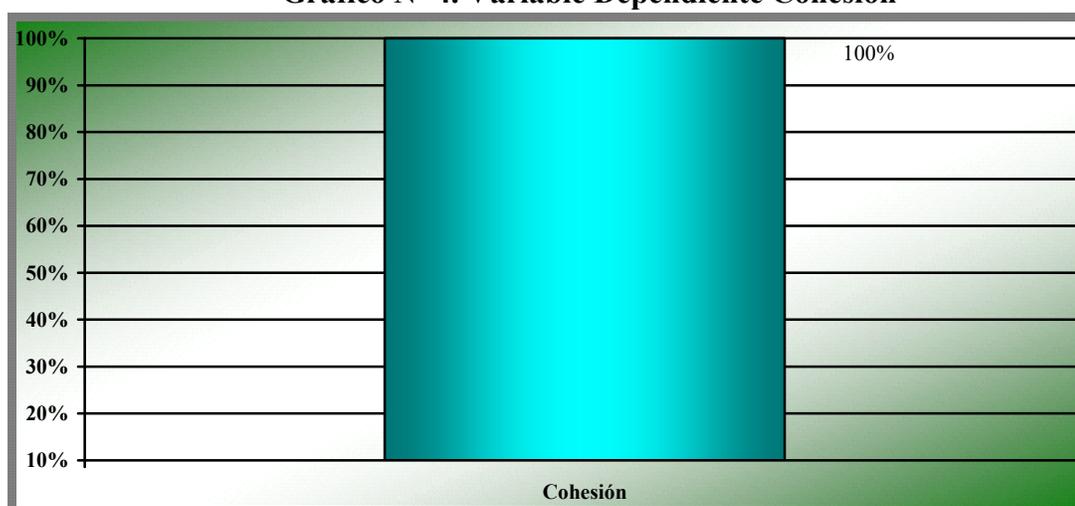


Fuente: Flores (2015)

Análisis:

En el gráfico N° 3, se muestra la diferencia de las conductas de las trabajadoras que participaron en la intervención, las cuales fueron tendentemente positivas hacia el logro de una cohesión grupal en relación positiva con la posibilidad de que existan comportamientos cívico-organizacionales de ayuda a quienes rinden por debajo de los estándares que se consideran mínimos para la consecución de los objetivos del grupo y facilitar la aceptación de las normas del grupo por todos sus trabajadoras.

Gráfico N° 4. Variable Dependiente Cohesión



Fuente: Flores (2015)

Análisis:

En relación al gráfico N° 4, y de acuerdo a los resultados de test – retest se pudo evidenciar en un 100% la comprobación de que la variable cohesión se logró, puesto que se observaron progresos referentes a la cohesión grupal en las trabajadoras participantes. Lo cual implica que la totalidad del grupo varía su percepción hacia un efecto favorable, tomando en cuenta que la variable independiente se cumplió hacia el objetivo deseado.

Análisis por variables y dimensiones

En relación a la Variable Independiente: Programa de Intervención, se desarrolló la planificación según el diagnóstico inicial, demostrándose la adecuación de la calidad, cantidad y el manejo del tiempo como recurso, revelando los participantes en todo momento receptividad, apertura, y un registro positivo hacia la modificación de la conducta esperada hacia la cohesión, la responsabilidad, y la aceptación; siendo importante destacar que el desarrollo de los contenidos a través de las técnicas seleccionados fueron las adecuadas al desarrollo de la intervención.

De acuerdo a la Variable Dependiente: La cohesión Grupal, se evidenció que las trabajadoras se conectaron de forma cognitiva, efectiva y afectivamente, expresando, vivenciando y experimentando, con manejo de un grupo donde la atracción, la unión, la coordinación de esfuerzos, la cooperación y la productividad en las tareas ejecutadas durante la intervención se pusieron en tela de juicio. Lográndose observar cambios hacia la calidad de las interacciones, con una orientación positiva.

La variable Interviniente: La comunicación, esta dimensión fue determinante a lo largo de las actividades, se fue retomando y reforzando, a través de algunas técnicas que permitieron destacar la percepción que cada una de los trabajadoras tienen acerca de sí mismas, de las demás personas y del grupo. Con un propósito de mantener una comunicación clara, fluida, y una realimentación que permita un control efectivo de la conducta futura y actitudes constructivas hacia la alteridad y la empatía.

Análisis y discusión de los resultados

Desde la óptica cualitativa se puede destacar que la intervención resultó efectiva, debido a que se evidenció disposición de las trabajadoras a participar en las

actividades planificadas, además dieron respuestas a las necesidades del grupo foco anteriormente descrito, lo cual incidió que se sintieran identificadas con la temática que se abordó para lograr la optimización de la cohesión, para un eficaz funcionamiento grupal. De igual modo con los procesos grupales que se cumplieron con eficacia, asertividad, congruencia, manifestada, permitiendo reforzar el logro de los objetivos organizacionales de la empresa, puesto que cuando su personal está cohesionado, la unidad de esfuerzos y objetivos comunes se fortifican, se facilitan sus logros y se conlleva a altos niveles de desarrollo y competitividad en el mercado nacional e internacional, así la cohesión es imprescindible, de ella depende la ponderación que tiene la empresa de su imagen, de la calidad de sus productos, de fuerza de pertenencia de sus trabajadores o el deseo de mantenerse en ella.

Siguiendo un enfoque cuantitativo, se pudo evidenciar los cambios reflejados en los gráficos con información del test y retest, al igual que la cantidad y calidad de los productos grupales, con indicadores de cambios de la variable de la cohesión del grupo, antes, durante y después de la intervención, lográndose disminuir de manera significativa problemas: de comunicación, no tomar en cuenta sus opiniones, ambiente de trabajo insatisfactorio, inexistencia de una atmosfera de confianza, el grupo es distantes, sus compañeras le hacen sentir incomoda y no aceptada, mantener malas relaciones y no sentir pertinencia por la empresa. De la misma manera favoreciendo la disposición a participar en las tareas comunes y sosegó las conductas disruptivas; protegiendo a las trabajadoras de padecer patologías de su conducta laboral.

Cuadro N° 10. Efectos de la Intervención (Test – Retest)

Preguntas	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
Participantes	T	RT	T	RT																
1	Si	No	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si
2	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si
3	Si	No	No	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si
4	Si	No	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si
5	Si	Si	No	Si	Si	Si														
6	Si	Si	No	Si	Si	Si														
7	Si	No	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si
8	Si	No	No	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si
9	Si	No	No	No	Si	Si	No	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	No	Si	No	Si
10	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	No	Si	No	Si
11	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si
12	Si	No	No	No	Si	Si	No	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	No	Si	No	Si
13	Si	Si	No	Si	Si	Si														
14	Si	No	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si
15	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si
16	Si	No	No	No	Si	Si	No	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	No	Si	No	Si

Fuente: Flores (2015)

Análisis General del Test y Retest:

Al evaluar todos los resultados del test y del retest de manera conjunta, se puede evidenciar diferenciación de respuestas de un momento a otro. Por lo cual se puede destacar a nivel de preguntas, comenzando con la primera que todas las participantes, es decir el 100 por ciento, en un primer momento consideraban que su grupo de trabajo tiene problemas de comunicación, situación que mejora luego de la intervención pues la gran mayoría indica que ya no hay problemas de comunicación, específicamente el 69 por ciento de las participantes. Evidenciándose cambios positivos con respecto a la comunicación, punto clave para promocionar la cohesión grupal, considerada como un proceso importante en la formación y desarrollo de los equipos de trabajo.

En el caso de la pregunta 2, durante el test las trabajadoras en su gran mayoría, 88 por ciento, consideran que no son tomadas en cuenta sus opiniones por su grupo de trabajo, observándose una variación positiva en el retest pues contrariamente en el mismo porcentaje consideran que ahora sí las consideran. Lo que significa que los miembros del grupo tienen en cuenta en su mayoría, las opiniones de sus compañeros. Esto refleja que hay una tendencia hacia sentirse escuchado y valorado al emitir alguna propuesta, evidenciándose en la cantidad de interacciones favorables, que conlleva al reconocimiento, respeto por la forma de pensar, y opiniones del otro, es decir alteridad de pensamientos.

Con respecto a la pregunta 3, referida a saber si los trabajadores cumplen las normas establecidas en la empresa, tanto en el test como en el retest la tendencia a su cumplimiento en la mayoría de los casos fue igual, puesto que de lo contrario serían sancionadas por la empresa. Esto deja ver que actualmente las trabajadoras están orientadas en las relaciones de autoridad, control y toma de decisiones con respecto a su entorno laboral.

En la pregunta 4, se denota una variación positiva en las respuestas luego de la intervención, por lo que durante el test las trabajadoras consideraron el ambiente de trabajo insatisfactorio mientras los resultados del retest lo consideraron totalmente satisfactorio. Situación que debe ser importante manejar para su mejora, ya que el clima laboral juega un papel fundamental para evaluar las relaciones personales de las trabajadoras dentro de sus áreas. Por otro lado, la cohesión es esencial para el desarrollo de un grupo. Un grupo alcanza lo que se propone cuando está cohesionado; de allí que la unidad de esfuerzos y objetivos comunes lo fortifica, de esta manera impacta en el clima laboral.

En este mismo sentido, en la pregunta 5, la opinión de las trabajadoras mejoró en un 100 por ciento al considerar después de la intervención que existe una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo, situación que anteriormente constituía un elemento desocializante que generalmente se manifestaba con una conducta de trabajo aislado, creando una atmósfera de individualidad y convirtiéndose en uno de los factores estresantes que debilitaba la cohesión.

Así mismo, en el caso de la pregunta 6, se relaciona una proyección positiva de las respuestas de las trabajadoras, de manifestar que los miembros del grupo son distantes a indicar luego de la intervención que no lo son, casi en la misma proporción pero de manera contraria. Factores que van promocionando u orientando hacia la cohesión grupal efectivo en el grupo de las trabajadoras, puesto que la cohesión constituye el grado con que los miembros de un grupo se sienten atraídos mutuamente, además se relaciona con la atracción hacia el grupo y resistencia a abandonarlo, la moral o nivel de motivación que muestran sus miembros y la coordinación de esfuerzo para obtener objetivos comunes.

En el caso de la pregunta 7, durante el test las trabajadoras en su gran mayoría, indicaron que sus compañeras le hacen sentir incomoda, siendo este quizás el factor

principal por la falta de cohesión grupal existente en la empresa en estudio en el este grupo foco, mientras que luego de la intervención las trabajadoras al evaluar el retest mostraron una proyección positiva, esto quiere decir que se sienten más cómodas con sus compañeras y sienten que el grupo valora más su trabajo luego de la intervención.

En lo que respecta a la pregunta 8, el grupo de las trabajadoras demostró sentirse más aceptada por su grupo de trabajo luego de la intervención, pues se notó una variación positiva de las respuestas del test a las del retest. Lo cual implica que dentro del grupo se está empezando a emplear la comprensión empática, lo cual conlleva a un clima laboral, donde se facilita la plena libertad de expresión, conversaciones sobre su experiencia y facilita la expresión de las potencialidades y el desarrollo personal.

En cuanto a mantener buenas relaciones con sus compañeras de trabajo, evaluado a través de la pregunta 9, se evidencia una mejoría muy positiva en relación a ello, por lo que de tener malas relaciones pasaran a buenas relaciones luego de la intervención. Es decir que ahora las relaciones interpersonales con los demás miembros del grupo son más atractiva, hacia la efectividad.

En la última pregunta definida con el número 10, relacionada con evaluar el gusto de las trabajadoras de ser parte del personal de la empresa, se pudo notar que antes de la intervención a través de test manifestaron en un 38 por ciento preferir estar en otra empresa, pero luego de la intervención esa premisa cambio positivamente modificando su percepción hacia el sentido de pertenencia y referencia con respecto a la institución, esto se interpreta que en algún momento serían más felices en otra institución, sin embargo luego de la intervención creen que son más felices en la institución en la que actualmente laboran.

Para finalizar con un análisis general, se pudo evidenciar que la intervención fue efectiva al permitir cambiar factores negativos que impedían la cohesión grupal, según manifestó el grupo de trabajadoras, entre ellas: problemas de comunicación, no tomar en cuenta sus opiniones, ambiente de trabajo insatisfactorio, inexistencia de una atmosfera de confianza, el grupo es distantes, sus compañeras le hacen sentir incomoda y no aceptada, mantener malas relaciones y no sentir pertinencia por la empresa. Y convertirlos en elementos positivos y promotores de un grupo efectivo.

Conclusiones

En relación al trabajo investigativo basado en Determinar el efecto de un programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo, relacionando los resultados obtenidos y el análisis elaborado de la intervención, desarrollada a partir de la aplicación de un plan de acción, en función de los objetivos diseñados de acuerdo a las características existentes de la cohesión grupal en las trabajadoras, se puede determinar que la variable dependiente cohesión grupal y la interviniente comunicación arrojó cambios significativos luego de la aplicación de la intervención.

Puesto que el efecto de la intervención fue positiva, ya que las trabajadoras lograron integrar herramientas teórico – prácticas - vivenciales que les permitirán alcanzar una cohesión grupal basada en la comunicación, incremento de conductas relacionadas con la responsabilidad, empatía y la alteridad de pensamientos, desde la perspectiva del yo interior, hacia el entorno grupal. Para ello se tomó en cuenta el análisis transaccional con un enfoque que se centra en las interacciones de las personas más que en las dinámicas internas y permite propiciar cambios de conducta relacionada con la propuesta de la cohesión grupal, permitiendo fomentar la toma de conciencia, el darse cuenta en el aquí y el ahora, la responsabilidad en el propio ser, sentir, y hacer; acompañado de la madurez, compromiso y la asertividad.

Alcances

Desde un punto de vista de la experiencia personal, la misma trasciende hacia el término científica, social y laboral, lo cual constituye base importante en el logro del desarrollo investigativo en cuanto a estrategia del conocimiento teórico, como un modelo para la evaluación permanente de los efectos de la cohesión en un grupo de trabajadores de una empresa, la cual recíprocamente debe ayudar eficazmente a determinar la conducta de los trabajadores de una empresa, con la seguridad de que, al menos de forma grupal, los miembros reciben orientación sobre algunos aspectos básicos de interés, específicamente organizacional, permitiendo el logro de la rentabilidad efectiva. Por otro lado, la actividad grupal conlleva al tratamiento de muchos temas donde se concretan para cada miembro los objetivos generales marcados para su logro.

Recomendaciones finales

Una vez descritas las conclusiones en concordancia con el objetivo general de este estudio, se recomienda en primer lugar realizar un seguimiento de formación, acompañamiento, y funcionamiento del grupo foco, a los fines de evaluar la aplicación de las herramientas y estrategias adquiridas, y de este modo continuar dando fortalecimiento a la variable dependiente de cohesión grupal, en otras áreas de la empresa y con otros grupos, que permiten globalmente garantizar en toda la empresa Affinia Venezuela, C.A. ubicada en Valencia estado Carabobo, una cohesión grupal total.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias G., F. (2006). El Proyecto de investigación, guía para su elaboración. Venezuela: Editorial Episteme. Cuarta Edición.
- Balestrini, M. (2001). Cómo se elabora el Proyecto de Investigación. Consultores Asociados BL. Caracas Venezuela.
- Barnard, W. Baird, C.Greenwalt, Y. Kaul, R.: (1991) Intragroup Cohesiveness and Rciprocal Social Influence in Male and Female Discussion Groups. The Journal of Social Psychology. 132 (2) 179-188.
- Bello, R.: (1986) Eficiencia en las Técnicas Grupales en la Enseñanza de la Sociología y su Influencia en la Formación de Grupos Docentes. Trabajo de Ascenso . UCAB. Caracas.
- Carrasquel, M.: (1983) Estudio Sobre la Cohesión y Eficiencia en una Institución Pública Venezolana. Tesis. Especialización en Dinámica de Grupo. Dirección de Estudios de Post-Grado Area Psicología. U.C.V. Caracas.
- Cartwright, D. y Zadner, K. (1992). Dinámica de Grupos. Investigación y Teoría.. Edit. Trillas México.
- Doise, W.: (1982) Psicología Social y Relaciones Entre Grupos. Fondo Educativo Interamericano. México.
- Duberman,Y:(1985) El papel de la cohesión de los grupos pequeños en el funcionamiento del colectivo primario de producción. En Fuentes, M. (Ed) Selección de Lecturas de Dinámica de los Procesos Grupales. Pueblo y Educación. La Habana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). Metodología de la Investigación. Cuarta edición. México: McGraw Hill Interamericana Editores S. A.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2001). Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de Cambio. Valencia, Carabobo, Venezuela.
- Iovchyka, M. e Ivanko E.:(1985). Atmósfera sociopsicológica. En Fuentes M. (Ed) Selección de Lecturas de Dinámica de los Procesos Grupales. Pueblo y Educación. . La Habana.
- Massó Cantarero, F. (2008). Análisis Transaccional II: Educacion, Autonomia Y Convivencia. Edición:1ª. Plaza edición: Madrid.

- Napier, R. Gershenfeld, M.:(1993) Grupos Teoría y Experiencia. Trillas. México
- Oller Vallejo, J. (2001). Vivir es autorrealizarse: Reflexiones y creaciones en Análisis Transaccional. 2ª edición renovada Barcelona: Editorial Kairós.
- Peirce en S. Haack- (1003). Peirce and Logicism: Notes Towards an Exposition, Transactions of the Charles S. Peirce Society, (29), 45.
- Sabino, C. (2002). El Diseño de Investigación. El Proceso de Investigación. Editorial Panapo.
- Stewart, I. y Joines, V. (2007). AT HOY. Una nueva introducción al Análisis Transaccional. Madrid. Editorial CCS.
- Tamayo, M. y Tamayo, L. (2001). El Proceso De La Investigación Científica. Edit. Limusa. Cuarta edición. México. Dto Federal.
- Torres, N. (2009) La Cohesión Grupal Como Factor Impulsor del Rendimiento Estudiantil. Tesis de Especialización en Dinámica de Grupo Dirección de Estudios de Post-Grado Area Psicología. U.C.V. Caracas.
- Universidad Fermín Toro. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.(2001) Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. Cabudare. Autor.

ANEXOS

Anexo A: Instrumento aplicado para test – retest**Estimada trabajadora:**

El presente cuestionario ha sido diseñado con la finalidad de recabar información necesaria para el desarrollo de una investigación titulada PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE PLANTA DE LA EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A.

El mismo será de gran importancia en el desarrollo de una investigación que se lleva a cabo en la UNIVERSIDAD DE CARABOBO para optar al título de ESPECIALISTA EN DINÁMICA DE GRUPO.

Los datos suministrados por usted son confidenciales y serán de gran importancia como información del proceso que se cumple en la investigación.

Muchas Gracias.

Instrucciones:

- a) No escriba su nombre.
- b) Lea cuidadosamente cada enunciado.
- c) Seleccione sólo una alternativa marcando con “X”.
- d) Cualquier duda consulte al encuestador.

ESCALA DE COHESIÓN GRUPAL

N°	Descripción	SI	NO
1	¿Su grupo de trabajo tiene problemas de comunicación?		
2	¿Son tomadas en consideración sus opiniones por su grupo de trabajo?		
3	¿Los trabajadores cumplen las normas establecidas en la empresa?		
4	¿Cree usted que el ambiente de trabajo que caracteriza el área es satisfactorio?		
5	¿Existe una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo?		
6	¿Los miembros del grupo son distantes con usted?		
7	¿Sus compañeras le hacen sentir incomoda?		
8	¿Se siente usted aceptada por su grupo de trabajo?		
9	¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeras de trabajo?		
10	¿Le gusta ser parte del personal de esta empresa?		

Anexo B: Manuales del Facilitador

Objetivo: Desarrollar Ejercicio de calentamiento para lograr la conexión con el estado del “Yo niño”.	
Nombre de la técnica: Dibujo Feliz	
Origen/Autor:	Sigmund Freud, Introyección (1895) adaptado por Diana Flores (2015).
Contenido:	Evocar vivencias infantiles para observar el tipo de transacción experimentada.
Descripción:	Se entrega hojas en blanco, papel bond, marcadores y materiales de papelería a cada participante, luego se invita que escojan un espacio del salón con el fin de concentrarse para que evoquen y dibujen una experiencia de su infancia que los haya hecho conectar con la emoción de Felicidad para luego contar y compartir su vivencia.
Nivel del Grupo:	Tuckman (1977) se encuentran en el nivel de Tormenta.
Tamaño del Grupo:	15 participantes.
Edades:	De 25 hasta 60 años.
Dirigido a:	Mujeres de planta de la empresa Affinia Venezuela C.A.
Tiempo:	2 horas.
Actividades	
Facilitador	Participante
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El facilitador da la bienvenida al grupo y les pide prestar atención. ✓ El facilitador da las instrucciones de forma clara y precisa en donde especifica que cada uno se concentre y recuerde una experiencia gratificante de la infancia. ✓ El facilitador coloca los materiales en el piso. ✓ El facilitador invita a dibujar. ✓ El facilitador invita a comentar la experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escuchar atentamente las instrucciones. ✓ Concentración para evocar recuerdos agradables ✓ Tomar los materiales a utilizar ✓ Comenzar a dibujar la experiencia infantil que causa felicidad ✓ Luego de terminar comenta y expone su experiencia hablando de su dibujo.
Recursos Humanos y Materiales: El facilitador y participantes. Materiales de papelería: hojas, papel bond, marcadores, tizas, colores, pega, entre otros.	
Riesgos: Poca motivación a participar, bloqueo emocional y mental, autosaboteo, dificultad de entendimiento.	
Procesamiento: ¿Qué experimentaste durante la técnica?, ¿Cómo te sentiste al momento de evocar recuerdos agradables de la infancia?, ¿Cómo te sentiste dibujando?, ¿Existe algo adicional que quieras comentar?, ¿De qué te diste cuenta?	
Evaluación: Capacidad de concentración, facilidad para conectarse con experiencias infantiles, seguimiento de instrucciones, disposición a participar.	

Técnica de Desarrollo

Objetivo: Reexperimentar emocionalmente cada etapa de vida para obtener el perdón propio celebrándolo con evento infantil.	
Nombre de la técnica: Perdonando mi Yo.	
Origen/Autor:	Fantasía guiada adaptado por Diana Flores (2015).
Contenido:	Perdonando los diferentes estados del Yo mediante un recorrido de vida por medio de la aceptación.
Descripción :	Se invita a cada participante que tome un lugar del salón y adopten una posición de comodidad, luego se invita a cegar o vendarse los ojos, seguidas unas respiraciones se comenzará a escuchar la carta que leerá el facilitador donde repasara cada etapa de vida acompañada de audio para luego comentar la experiencia.
Nivel del Grupo:	Según Tuckman se encuentran en el nivel de Tormenta.
Tamaño del Grupo:	15 participantes.
Edades:	De 25 hasta 60 años.
Dirigido a:	Mujeres de planta de la empresa Affinia Venezuela C.A.
Tiempo:	2 horas.
Actividades	
Facilitador	Participante
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El facilitador da las instrucciones de forma clara y precisa ✓ El facilitador comienza a leer una carta acompañada de audio ✓ El facilitador invita a perdonarse ✓ El facilitador invita a comentar la experiencia ✓ El facilitador invita y sorprende a los participantes a disfrutar de una fiesta infantil. ✓ El facilitador invita nuevamente a comentar la experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escuchar atentamente las instrucciones ✓ Concentración para evocar recuerdos claves de vida ✓ Aceptación del Perdón propio ✓ Comentar experiencia ✓ Disfrutar y participar de la fiesta ✓ Comentar la experiencia final.
Recursos: Humanos y Materiales: El facilitador y participantes. Antifaces, cornetas, audio y sonido.	
Riesgos: Poca motivación a participar, reexperimentación de traumas, apertura de procesos múltiples, profundos y emocionales, aburrimiento, dificultad de entendimiento.	
Procesamiento: ¿Qué experimentaste durante la técnica?, ¿Cómo te sentiste al momento de recordar eventos de tu vida? ¿Fueron agradables o desagradables?, ¿Crees que lograste perdonarte?, ¿disfrutaste de la fiesta?, ¿Qué te dificultó o que te facilitó el disfrute?, ¿Crees que sanaste parte de tu interior?, ¿De qué te diste cuenta?	
Evaluación: capacidad de concentración, facilidad de apertura, facilidad para conectarse con experiencias pasadas, seguimiento de instrucciones, permitirse y disfrute.	

Técnica de Cierre

Objetivo: Movilizar emociones propias de la infancia definidas en el análisis transaccional.	
Nombre de la técnica: Jugando Retro	
Origen/Autor:	Siglo XIX ejercito inglés, adaptado por Diana Flores.
Contenido:	Conexión con el estado de “Yo niño” a través del trabajo en equipo.
Descripción :	Se proyectara una serie de audios, donde los concursantes divididos en dos equipos, realizaran tres rondas que consistirán en: 1ra. Decir el nombre del programa. 2da. Cantar y dramatizar la canción del programa escuchado y 3ra. Adivinar las preguntas con respecto a los personajes anunciados por el facilitador. Los puntos se acumularan de acuerdo al desempeño de cada miembro que se reflejará en positivo (papelillo) y negativo (rocío de agua). Al final se invita a los concursantes a que formen parte de una fiesta infantil donde habrá por sorpresa una piñata para tumbar y cotillones.
Nivel del Grupo:	Tuckman (1977) Tormenta.
Tamaño del Grupo:	15 participantes.
Edades:	De 25 hasta 60 años.
Dirigido a:	Trabajadoras de planta de la empresa Affinia Venezuela C.A.
Tiempo:	2 horas.
Actividades	
Facilitador	Participante
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El facilitador pide que presten atención. ✓ El facilitador invita a los participantes a dividirse en 2 grupos. ✓ El facilitador explica las normas del juego, los puntos se acumularan de acuerdo al desempeño que se reflejará en positivo (papelillo) y negativo (rocío de agua). ✓ El facilitador pregunta si hay alguna duda o si todos entendieron. ✓ El Facilitador indica a cada equipo que asigne un nombre de equipo y grito de guerra, las rondas consistirán en: 1ra. Decir el nombre del programa, 2da. Cantar y dramatizar el nombre del programa escuchado y 3ra. Adivinar las preguntas con respecto a los personajes anunciados. ✓ El facilitador proyecta los sonidos. ✓ El facilitador entrega golosina al ganador. ✓ El facilitador anima e invita a tumbar una piñata de manera sorpresiva y entregara cotillones ✓ El facilitador invita a comentar la experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El participante presta atención y escuchara atentamente las instrucciones. ✓ El participante forma parte de un equipo. ✓ El participante escucha y entiende las normas del juego en cuanto a la acumulación de puntos. ✓ El participante pregunta si no entiende o queda claro con lo explicado. ✓ Escucha atentamente la descripción de cada ronda. ✓ El participante aportara ideas para el nombre y grito de guerra del equipo ✓ El participante será premiado junto con su equipo y recibirá golosina si gana el juego. ✓ El participante luego del juego estará animado y formara parte del tumbar la piñata y tendrá un cotillón. ✓ El participante comentara sus experiencias de lo ocurrido al finalizar la técnica.
Recursos: Humanos y Materiales: El facilitador y participantes. Videobeam, computador, cornetas, papelillo y rociador de agua, piñata, cotillones.	
Riesgos: Poca motivación a participar, bloqueo mentales, reexperimentación por eventos traumáticos de la infancia, exagerada agitación, dificultad de entendimiento.	
Procesamiento: ¿Qué experimentaste durante la técnica?, ¿Qué evocaste al escuchar y observar algunas canciones de tu infancia? ¿Quieres comentar la experiencia?, ¿Cómo te sentiste al no poder identificar lo proyectado?, ¿De qué te diste cuenta?	
Evaluación: Identificación de los diferentes estados, trabajo en equipo, comunicación, disposición a participar.	

Anexo C: Formato de Validación de Instrumentos por Expertos



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



CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, _____ Titular de la cedula de Identidad
 Número _____, de profesión Licdo. (a) en
 _____ Con Título de Postgrado en
 _____ y cuyo principal lugar de trabajo es
 _____ se hace constar que actuó como experto en
 la validación del presente instrumento, en los aspectos de claridad, coherencia,
 pertinencia y congruencia para ser aplicado a la población en estudio.

Este instrumento tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la
 investigación titulada: “PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA
 CONSOLIDACIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE
 PLANTA DE LA EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A.”, Presentado por la
 ciudadana Flores Cisneros, Diana Carolina, titular de la cédula de identidad N° V-
17.448.960.

El referido instrumento constituye parte importante del Trabajo Especial de Grado,
 para optar al Título de Especialista en Dinámica de Grupo, el cual se realiza en la
 Universidad de Carabobo en el área de estudios de postgrado, en la ciudad de
 Valencia, estado Carabobo.

Los resultados correspondientes a las experticias, se registraran en el formato
 suministrado por el interesado.

Valencia a los ____ días del mes de _____ de 2015

**JUICO DE EXPERTO
(ESCALA DE COHESIÓN GRUPAL)**

Título del trabajo: “PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE PLANTA DE LA EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A.”

Autor: Flores Cisneros, Diana Carolina

Evaluator: _____

Marque con una (X) en el espacio correspondiente al criterio, que a su juicio le parezca, respecto a la claridad, coherencia, pertinencia y congruencia, de los ítems relacionados con el objetivo.

ITEM	CLARIDAD		COHERENCIA		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

Firma del Experto

CRITERIO ÍTEM	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	CONCLUIR	OBSERVACIÓN
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

OBSERVACIONES:

Firma del Experto



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



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, _____ Titular de la cedula de Identidad
 Número _____, de profesión Licdo. (a) en
 _____ Con Título de Postgrado en
 _____ y cuyo principal lugar de trabajo es
 _____ se hace constar que actuó como experto en
 la validación del presente instrumento, en los aspectos de claridad, coherencia,
 pertinencia y congruencia para ser aplicado a la población en estudio.

Este instrumento tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la
 investigación titulada: “PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA
 CONSOLIDACIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE
 PLANTA DE LA EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A.”, Presentado por la
 ciudadana Flores Cisneros, Diana Carolina, titular de la cédula de identidad N° V-
17.448.960.

El referido instrumento constituye parte importante del Trabajo Especial de Grado,
 para optar al Título de Especialista en Dinámica de Grupo, el cual se realiza en la
 Universidad de Carabobo en el área de estudios de postgrado, en la ciudad de
 Valencia, estado Carabobo.

Los resultados correspondientes a las experticias, se registraran en el formato
 suministrado por el interesado.

Valencia a los _____ días del mes de _____ de 2015

**JUICO DE EXPERTO
(ESCALA DE COHESION GRUPAL)**

Título del trabajo: “PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE PLANTA DE LA EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A.”

Autor: Flores Cisneros, Diana Carolina

Evaluator: _____

Marque con una (X) en el espacio correspondiente al criterio, que a su juicio le parezca, respecto a la claridad, coherencia, pertinencia y congruencia, de los ítems relacionados con el objetivo.

ITEM	CLARIDAD		COHERENCIA		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

Firma del Experto

CRITERIO ITEM	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	CONCLUIR	OBSERVACIÓN
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

OBSERVACIONES:

Firma del Experto



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



CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, Carmen Varon Titular de la cedula de Identidad
 Número V-13736332 de profesión Licdo. (a) en
Psicología Clínica Con Título de Postgrado en
Dinámica de Grupo y cuyo principal lugar de trabajo es
Clinica Irma Huidz se hace constar que actuó como experto en
 la validación del presente instrumento, en los aspectos de claridad, coherencia,
 pertinencia y congruencia para ser aplicado a la población en estudio.

Este instrumento tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la
 investigación titulada: "PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA
 CONSOLIDACIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE
 PLANTA DE LA EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A.", Presentado por la
 ciudadana Flores Cisneros, Diana Carolina, titular de la cédula de identidad N° V:
17.448.960.

El referido instrumento constituye parte importante del Trabajo Especial de Grado,
 para optar al Título de Especialista en Dinámica de Grupo, el cual se realiza en la
 Universidad de Carabobo en el área de estudios de postgrado, en la ciudad de
 Valencia, estado Carabobo.

Los resultados correspondientes a las experticias, se registraran en el formato
 suministrado por el interesado.

Valencia a los 29 días del mes de Mayo de 2015

**JURCO DE EXPERTO
(ESCALA DE COHESION GRUPAL)**

Título del trabajo: "PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSECUCIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE PLANTA DE LA EMPRESA AFFINIA VENEZUELA C.A."

Autor: Flores Cisneros, Diana Carolina

Evaluado: Carmen Cecilia Varón Andrade

Marque con una (X) en el espacio correspondiente al criterio, que a su juicio le parece, respecto a la claridad, coherencia, pertinencia y congruencia, de los ítems relacionados con el objetivo.

ÍTEM	CLARIDAD		COHERENCIA		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	

[Firma]
Firma del Experto

Carmen Varón A.
Psicólogo Clínico
FV. 1248 C.P.C. 378

CRITERIO	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	CONCLUIR	OBSERVACION
ITEM					
	X				
	X				
	X				
	X				
	X				
	X				
	X				
	X				
	X				
	X				
	X				

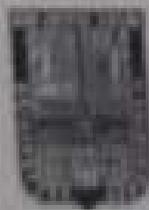
OBSERVACIONES



Firma del Expediente

Carmen Varón A.
 Psicóloga Clínica
 1192281 496375

Anexo C: Formatos de Validación de Instrumentos por Expertos



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



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Que el señor, Elina Silva Titular de la cátedra de Identidad
Número 10.082.41 de profesión Psicóloga (a) en
Psicología (Ginec) con Título de Postgrado en
Dinámica de Grupo y cuyo principal lugar de trabajo es
Caracas se hace constar que actual como experto en

la validación del presente instrumento, en los aspectos de claridad, coherencia,
precisión y congruencia para ser aplicado a la población en estudio.

Este instrumento tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la
investigación titulada: "PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA
CONSERVACIÓN DE LA COHESIÓN GRUPAL EN LAS TRABAJADORAS DE
PLANTA DE LA EMPRESA APPIVA VENEZUELA C.A.". Presentado por la
candidata Doris Cuevas, Dora Cuevas, titular de la cátedra de Identidad N° V,
C.A.E.30.

El referido instrumento constituye parte importante del Trabajo Especial de Grado,
para optar al Título de Especialista en Dinámica de Grupo, el cual se realiza en la
Universidad de Carabobo en el área de estudios de postgrado, en la ciudad de
Valencia, estado Carabobo.

Las facultades correspondientes a los especialistas, se registraron en el Registro
autorizado por el interesado.

Valencia a los 02 días del mes de JUNIO de 2015.

**JUICIO DE EXPERTO
(ESCALA DE COHERENCIA CRIPAL)**

Título del estudio: "PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA COHERENCIA CRIPAL EN LAS TRABAJADORAS DE PLANTA DE LA EMPRESA AVINIA VENEZOLANA S.A."

Autor: Fátima Oropesa, Diana Corchero

Examinador: Salas Mado Efraim Del Valle

Marque con una (X) en el espacio correspondiente al ítem, que a su juicio le parece, respecto a la claridad, suficiencia, pertinencia y congruencia de los datos proporcionados en el ítem.

ÍTEM	CLARIDAD		SUFICIENCIA		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	

[Handwritten Signature]
 Fátima Oropesa
 Diana Corchero
 11/08/01

CRITERIO ITEM	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	CONCLUIR	OBSERVACION
1	X				
2	X				
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9	X				
10	X				

OBSERVACIONES

Eliana Salas 15/07/21
 Firma del Experto

Eliana Salas
 Licda. Psicóloga Clínica
 999-1667

**Anexo D: Formato de Instrumentos para evaluar la Impresión de los
Participantes**

EVALUACIÓN

El siguiente cuestionario tiene como objetivo evaluar el desempeño de la facilitadora en intervención grupal realizada se les agradece seleccionar una de las cuatro (04) alternativas presentadas a continuación, marcando con una (X), la que considere indicada según su criterio

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

Ambiente	Excelente	Adecuado	Regular	Deficiente
Espacio físico				
Atmósfera y confort				
Ambientación disponible				
Material utilizado				

Facilitadora	Excelente	Adecuado	Regular	Deficiente
Instrucciones dadas				
Dominio de Grupo				
Tono de voz				
Manejo de lenguaje				

Alimentos	Excelente	Adecuado	Regular	Deficiente
Desayuno				
Almuerzo				
Refrigerio				