



Pedagogía y Sociedad. Cuba. Vol. 16, no 38, nov.-feb. 2013, ISSN 1608-3784. RNPS: 1903

PROPUESTA DE ENTRENAMIENTO SOCIOPSICOLÓGICO PARA MEJORAR LAS HABILIDADES DIRECTIVAS EN PROFESORES DE LA MISIÓN SUCRE

Lic. Nelvys Nelly Baldán Rodríguez. Asistente. Universidad Bolivariana de Venezuela, Venezuela. Email: telleffit@hotmail.com

Lic. Jaime Rafael Vásquez Muñoz. Asistente. Universidad Bolivariana de Venezuela, Venezuela. Email: jrvm031260@hotmail.com

Dr.C Adilen Carpio Camacho. Profesora Titular. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, Sancti Spíritus. Cuba. Email: adilen@suss.co.cu

Resumen

En los últimos tiempos el factor humano viene cobrando protagonismo en los contextos organizacionales a partir de que los esfuerzos por lograr el éxito institucional está cada vez más mediatizado por lo que las personas sean capaces de aportar en cada uno de ellos. En correspondencia el trabajo que se presenta tiene como objetivo describir desde el punto de vista teórico y metodológico los aspectos esenciales que ha de tener un entrenamiento sociopsicológico para mejorar las habilidades comunicativas en profesores y directivos de la Misión Sucre. El trabajo tiene un carácter descriptivo, se sustenta en la utilización de métodos como el análisis y síntesis y la técnica de análisis de documentos. Los resultados fundamentales corroboran que el rigor científico del programa de entrenamiento diseñado contribuirá a un mejor manejo de la contradicción entre la orientación en sí mismo, en el otro y en el problema, lo que posibilitará una conducción acertada de las situaciones de conflicto.

Palabras clave: entrenamiento; entrenamiento sociopsicológico; habilidades comunicativas; dirección; conflictos; profesores universitarios; misión sucre;

PROPOSAL OF SOCIO PSYCHOLOGICAL TRAININGS TO IMPROVE THE DIRECTIVE ABILITIES IN PROFESSORS FROM THE SUCRE MISSION

Abstract

In recent times the human factor has become a protagonist within the organizational contexts since the efforts to achieve the institutional success is more and more biased for people to be capable to make a contribution in each of them. That's why the objective of this work is to

describe from the theoretic and methodological point of view the essential aspects of socio psychological trainings to improve the communicative abilities in professors and executives of the Sucre Mission. The work has a descriptive character, and it uses the historic logical methods, analysis and synthesis and the technique of documentary analysis. The fundamental results corroborated that the scientific rigor of the designed training program will contribute to a better handling of the contradiction among orientation as such, in the other and in the problem that will make a right conduction of the conflictive situations.

Key words: Training; socio psychological trainings; communicative abilities; management; conflict; university professors; mission Sucre

Recepción: 11-4-2013

Evaluación: 2-5-2013

Recepción de la versión definitiva: 5-6-2013

INTRODUCCIÓN

Miles son los hombres y mujeres de todas partes que crecen y se desarrollan trabajando en distintas organizaciones, enfrentando innumerables desafíos al luchar por cumplir con sus tareas diarias. Las organizaciones son creadas y están formadas por personas. Su razón de ser, es facilitar la consecución de objetivos organizacionales en los que juega un papel destacado la dirección, empleando para ello métodos efectivos.

Al hablar de organizaciones es indispensable mencionar a los conductores, los facilitadores, los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que orientan a sus subordinados a conseguirlo.

Para llegar a ser un buen dirigente no bastan el sentido común y la experiencia acumulada, es preciso conceder un peso fundamental a la habilidad de comunicarse eficientemente.

Sin embargo, a pesar de que algunos conceden a las habilidades comunicativas la importancia que requiere, estos no consiguen comunicarse convenientemente, reclamando métodos adecuados para superar estas dificultades. En este sentido el entrenamiento socio-psicológico hacia aspectos comunicativos, se eleva como instrumento favorecedor del crecimiento de la persona dentro de la organización pues le eleva la posibilidad de aprender de sus prácticas y contribuir con la mejora de sus relaciones comunicativas al logro de un clima de trabajo positivo y un ambiente favorecedor a la consecución de las metas organizacionales.

Los programas de entrenamiento socio psicológico son precisamente sistemas organizados de conocimientos y habilidades que se utilizan en las ciencias sociales para promover la

adquisición y desarrollo de habilidades. Contempla la capacidad de autorregulación de la personalidad contribuyendo a la optimización del comportamiento en dependencia de las exigencias de las situaciones y refuerza la necesidad de cambio a través de la auto confrontación con ayuda del grupo.

En el marco de estos argumentos, se vislumbra la trascendencia del propósito de este artículo, en cuanto a describir desde el punto de vista teórico y metodológico los aspectos esenciales que ha de tener un entrenamiento sociopsicológico para mejorar las habilidades comunicativas en profesores de la Misión Sucre.

DESARROLLO

Los principales supuestos teóricos que sirvieron de punto de partida estuvieron relacionados con la idea que el desarrollo de las relaciones recíprocas entre las personas depende de cómo se perciben entre sí, cómo perciba a la otra persona y no de cómo ella es en realidad, depende originalmente la actitud hacia ella.

Estos tres aspectos intervienen como un conjunto único en el proceso comunicativo, donde la solución de cada uno presupone la unidad orgánica.

De aquí que entrenar la comunicación supone tener en cuenta estos tres elementos por separado y al mismo tiempo en un todo único en la propia situación en la que se materializa el proceso comunicativo.

Desde el punto de vista metodológico estos elementos teóricos tuvieron una significación alta para la organización del entrenamiento y en la precisión de los objetivos que se pretendían alcanzar, pues resultaba evidente que no se trataba de aprender técnicas ni de desarrollar habilidades en su ejecución, sino de enseñar a orientarse a las personas de acuerdo con sus posibilidades, aprovechando su experiencia y sus potencialidades, manejando la dinámica grupal de acuerdo con las características de los sujetos que se entrenan en función de los objetivos previamente trazados.

El entrenamiento sociopsicológico diseñado surgió como consecuencia de las necesidades derivadas de la práctica social, como forma de resolver aquellos aspectos que hacen de la comunicación en determinadas situaciones un proceso inefectivo.

Aspectos metodológicos del entrenamiento sociopsicológico para mejorar las habilidades comunicativas en profesores de la Misión Sucre

Seguidamente se ofrecen las pautas metodológicas que se asumen en esta investigación para diseñar el entrenamiento sociopsicológico que se propone.

Organización del entrenamiento

El programa de entrenamiento se propone desarrollar, según las características del contexto educativo para el que se propone, en 5 sesiones de trabajo con una duración de aproximadamente 4 horas cada una, durante las mañanas de los sábados.

Las sesiones deben ser conducidas por una entrenadora y un co-entrenadora que colaboraron en las tareas diagnósticas, en la observación a los participantes y contribuyan también a la tematización, labilización y objetivación de acuerdo con el transcurso de la dinámica grupal.

El local de trabajo que se seleccione debe reunir las condiciones indispensables para un trabajo del tipo del propuesto, que cuente con la privacidad necesaria, que se garantice la ausencia de personas ajenas y de interrupciones innecesarias a los participantes en la experiencia. Aunque se recomienda que este entrenamiento sea realizado preferiblemente fuera de la organización.

Se recomienda que durante la realización de todas las sesiones del entrenamiento con los sujetos sus sillas se distribuya en el local en forma de círculo, lo más cerca posible unos de otros, a fin de crear un ambiente favorable para el trabajo, de manera que la cercanía física permita experimentar un clima de complicidad, sin barreras que distanciaran a los participantes.

Fases del entrenamiento

El entrenamiento que se propone constará de 5 fases fundamentales que se corresponden con:

- Fase de contacto: se establece la primera relación entre los miembros del grupo y se forman las expectativas eventuales. Se crea un ambiente favorable para el trabajo en grupo, en un clima de confianza mutua.
- Fase de motivación: se valora la conducta en situaciones conflictivas según criterios psicológicos y se compara la conducta realizada con las formas de conducta deseada. Se apoya fundamentalmente en la objetivación del comportamiento, mediante el método de la confrontación.
- Fase de aprendizaje: se aprende a valorar la efectividad psicológica de la conducta en el manejo de la contradicción tomando como referencia las estrategias funcionales de la conducción de la conversación en situaciones difíciles contenidas en la base orientadora, la cual es elaborada de conjunto. El aprendizaje transcurre de manera independiente, siguiendo el principio de la autoeducación. El modelo del comportamiento efectivo se incorpora al estilo personal de acuerdo con las experiencias de cada uno de los participantes y de sus posibilidades personales.

- Fase diagnóstica: se realiza antes y después del entrenamiento a fin de determinar el nivel de partida y de salida en relación con la influencia del entrenamiento.

Programa de entrenamiento

El programa de entrenamiento que se propone responde a la exigencia social de hacer más competente a los profesores de la Misión Sucre en el contexto educativo Venezolano en el plano de la conducción de procesos cooperativos y su objetivo fundamental está relacionado con influir en el desarrollo de la competencia social de los entrenados, a través del entrenamiento de la comunicación en cuanto al manejo de la contradicción como meta general. Los métodos que se proponen utilizar durante el entrenamiento son en sentido general diagnósticos y formativos, con la característica de que los primeros no tienen un carácter diagnóstico puro, ya que al satisfacer el objetivo del autoconocimiento de los participantes, constituyen un punto de partida imprescindible para el cambio, y no solo ofrecen información al entrenador.

En tanto las técnicas a emplear se relacionan con la labilización, que perseguía mover a la persona con relación a los conceptos que tiene de sí misma, o sea cuando se cree que se logra un efecto en el otro y en realidad no ocurre así. Para poder implementar esta técnica es preciso objetivar el comportamiento, es decir los participantes deben reproducir formas típicas de comportamiento que fueron identificadas por el grupo y por ellos mismos. Finalmente luego de que se efectúe la objetivación, se crean las condiciones para la confrontación de la imagen real con la ideal, lo cual se logrará con la ayuda de medios técnicos como la grabadora y el video y especialmente con la ayuda de la valoración de los demás a fin de demostrar y hacer consciente las tendencias del comportamiento, con el objetivo de lograr una autorregulación consciente, que permita impulsivar el comportamiento adecuado, que significa automatizar las formas de conductas en un nivel inconsciente.

| Tabla No 1: Resumen de las sesiones del entrenamiento | | |
|--|--|--|
| Sesiones | Métodos empleados | Objetivos |
| Primera sesión | <ul style="list-style-type: none"> • Presentación del entrenamiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Adecuar las expectativas de los participantes con los objetivos del entrenamiento. 2. Ofrecer información acerca de las características del entrenamiento, métodos de trabajo, fases y papel del entrenador y los participantes. 3. Reforzar la motivación de los entrenados. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los participantes. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un ambiente favorable al trabajo en grupo. 2. Comenzar a orientar a los participantes en la valoración del comportamiento en la comunicación. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración | <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear sentido de pertenencia al grupo. |

| | | |
|----------------|---|--|
| | conjunta de las normas del grupo de trabajo | 2. Definir las normas o formas de comportamiento que regirán para el grupo durante las sesiones del entrenamiento. |
| | • Tematizar | 1. Orientar a los participantes en sí mismos y en los demás. 2. Hacer conscientes potencialidades propias factibles a desarrollar. 3. Hacer conscientes formas de comportamiento propias e inefectivas durante la comunicación. |
| | • Problema matemático | 1. Modelar situación de discusión grupal para diagnosticar el nivel de partida en cuanto a las formas de comportamiento y manejo de la contradicción que va a ser entrenada. 2. Objetivar las dificultades típicas durante la discusión que hacen inefectivo el proceso comunicativo, influyendo negativamente en los resultados de la discusión. |
| | • Análisis de la discusión | 1. Diagnosticar las formas de comportamiento, el cumplimiento de las metas parciales de la conversación y el manejo de la contradicción. 2. Promover el autodiagnóstico a partir de la observación de estas formas de comportamiento en el manejo de la contradicción. |
| | • Técnica de situaciones diagnósticas | 1. Diagnosticar formas típicas de comportamiento en situaciones conflictivas. 2. Orientar a los participantes en la valoración de las consecuencias de las formas típicas de comportamiento para lograr resultados cooperativos. |
| | • Tematizar | 1. Hacer consciente formas de influencia en la discusión. 2. Orientar a los participantes en sí mismos y en los demás. 3. Delimitar formas de comportamiento con respecto al objeto de la discusión. |
| | • Guía diagnóstica | 1. Obtener información de partida acerca de cómo se autovaloran los participantes en cuanto a formas de comportamientos en la comunicación, relacionada con el manejo de la contradicción. 2. Diagnosticar el nivel de criticidad de la autovaloración de partida. 3. Orientar a los participantes en estilos propios del comportamiento en la comunicación. |
| | • Retroalimentación | 1. Obtener información del nivel de motivación y expectativas que tienen los participantes para el entrenamiento. |
| Segunda sesión | • Escala de la disposición | 1. Crear un clima favorable para iniciar el trabajo del día. 2. Habituar a los participantes a comunicar sus propios estados de ánimo. 3. Obtener información para la conducción de la dinámica grupal. |
| | • Tematizar | 1. Elaboración de metas individuales y grupales para el trabajo de la sesión. 2. Orientar conscientemente hacia metas específicas para la sesión. |
| | • Sociodrama | 1. Objetivar faltas típicas del comportamiento en situaciones que se experimentan como difíciles en la comunicación para |

| | | |
|----------------|--|---|
| | | <p>diagnosticar de partida y para que los participantes tomen conciencia de ellos con ayuda del grupo.</p> <p>2. Que los participantes adquieran una noción más exacta sobre sí mismos en la conducción de situaciones conflictivas con ayuda del grupo.</p> <p>3. Crear la necesidad en los participantes de asimilar estrategias más efectivas para la conducción de la conversación (crear condiciones para la introducción de la Base Orientadora 1).</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación | <p>1. Obtener información acerca de cómo se han percibido a sí mismo los sujetos.</p> <p>2. Entrenar a los participantes en la percepción de los efectos que causan en los demás y el que los demás provocan en él.</p> <p>3. Brindar oportunidad para confrontar el comportamiento de algunos participantes en particular.</p> |
| Tercera sesión | <ul style="list-style-type: none"> • Escala de la disposición | <p>1. Promover y mantener el clima favorable para el trabajo en grupo.</p> <p>2. Obtener información acerca de las metas o expectativas específicas de los sujetos para la sesión del día, que resulta útil para conducir la dinámica.</p> <p>3. Entrenar a los participantes en la verbalización del estado de ánimo.</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Experimento del rumor | <p>1. Demostrar experimentalmente el papel de la transmisión de la información en la comunicación.</p> <p>2. Crear la necesidad para introducir Base Orientadora Acción (BOA)</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Diálogo controlado | <p>1. Entrenar el aspecto informativo de la comunicación con ayuda de la Base Orientadora 2 y 3.</p> <p>2. Objetivar e impulsivar la aplicación consciente de las técnicas con respecto a la BOA.</p> <p>3. Hacer especialmente clara la orientación en el otro.</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación | <p>1. Entrenar a los participantes en la percepción de sí mismos y de los demás.</p> <p>2. Obtener información de la efectividad de la sesión en cuanto al cumplimiento de objetivos planificados y de lograr mayor disposición al trabajo del grupo.</p> |
| Cuarta sesión | <ul style="list-style-type: none"> • Preguntas de apertura | <p>1. Preparar al grupo para la sesión creando un ambiente favorable.</p> <p>2. Objetivar estilos en la argumentación para introducir Base Orientadora 2.</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Introducir BO-3 | <p>1. Identificar y entrenar en una situación concreta los tipos de argumentos.</p> <p>2. Integrar en la situación de discusión los elementos trabajados en sesiones anteriores (Base Orientadora 1, 2, 3)</p> <p>3. Diagnosticar el manejo de la contradicción que se ha entrenado.</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Sociograma hablado | <p>1. Familiarizar a los participantes con técnicas de sociograma y de conocimiento e identificación del estado de las relaciones en el grupo.</p> <p>2. Ganar información acerca del estado de la relación en el grupo.</p> <p>3. Mantener el clima favorable y de sinceridad.</p> |

| | | |
|---------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación | <ol style="list-style-type: none"> 1. Profundizar en el conocimiento de las relaciones interpersonales en el grupo de trabajo. 2. Brindar la posibilidad de estimular o confrontar algunos participantes en particular. 3. Ganar información acerca de cómo perciben la situación de trabajo y qué utilidad les trae. 4. Ganar información acerca de deficiencias del trabajo y sugerencias para superarlos. |
| Quinta sesión | <ul style="list-style-type: none"> • Escala de disposición al trabajo | <ol style="list-style-type: none"> 1. Integrar las metas individuales y las grupales para la sesión final. 2. Preparar al grupo para la sesión conclusiva del entrenamiento que se caracteriza por ser intensa. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Juego de roles | <ol style="list-style-type: none"> 1. Integrar e impulsar los elementos incorporados durante el entrenamiento, con el objetivo manifiesto de poner en evidencia lo aprendido. 2. Diagnosticar el nivel alcanzado en el manejo de la contradicción entrenado. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de situaciones diagnósticas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el nivel alcanzado por los sujetos participantes en la optimización de las formas de comportamiento en situaciones de conflicto. 2. Hacer consciente la diferencia entre el nivel inicial y el final en cuanto a las formas y tendencias de comportamiento en situaciones conflictivas. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Sociograma hablado (de situaciones) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer consciente a los participantes del efecto que causan los demás en ellos y del efecto que cada uno provoca en los demás, logrando una mayor correspondencia entre la imagen que el sujeto tiene de sí y la real. 2. Concienciar la posibilidad de criticar sin agredir al otro con visible intención de ayudar. 3. Facilitar estrechar los vínculos afectivos entre los miembros, con un clima abierto y sincero. 4. Ganar información acerca del estado de las relaciones en el grupo. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Guía diagnóstica | <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el nivel de criticidad de la autovaloración de los sujetos. 2. Obtener información de cómo se valoran los participantes luego de finalizado el entrenamiento, en cuanto a sus formas de comportamiento en la comunicación, relacionadas con el manejo de la contradicción. 3. Hacer consciente a los participantes el cambio en el nivel de la valoración propia inicial y final. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación | <ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar oportunidad a los participantes de expresar sus experiencias, opiniones con respecto al entrenamiento en general o particularizando algunas sesiones, medios o métodos utilizados, acerca de objetivos, estructura u organización, efectividad para transmitir los conocimientos a la práctica cotidiana. 2. Ofrecer información de cómo se percibe el entrenamiento por sujetos que se entrenan. 3. Permite dar de forma dinámica y conjunta las conclusiones del entrenamiento. |

CONCLUSIONES

El entrenamiento sociopsicológico constituye una poderosa técnica de intervención para aquellas situaciones donde es preciso el manejo adecuado de la contradicción entre la orientación en sí mismo, en el otro y en el problema, lo que posibilita una conducción acertada de las situaciones de conflicto.

Las variables independientes del campo sociopsicológico como por ejemplo la comunicación inciden de manera directa en lo que algunos autores reconocen como variables dependientes del comportamiento organizacional, dentro de las que se destaca el desempeño laboral que logran algunos trabajadores en sus áreas de impacto, de ahí la importancia de su dominio teórico y de su correlación.

La utilización de las técnicas diagnósticas que se proponen permitirá corroborar que orientación prevalece en la muestra de profesores y directivos seleccionados para ser incluidos en el entrenamiento sociopsicológico y de esta manera estimar el nivel de efectividad de sus habilidades comunicativas.

El rigor científico del programa de entrenamiento diseñado contribuirá a un mejor manejo de la contradicción entre la orientación en sí mismo, en el otro y en el problema, lo que posibilitará una conducción acertada de las situaciones de conflicto.

BIBLIOGRAFÍA

Arroyo de la Tejera, J. E. y Berenguer Guarnaluses, N.L. (2009). *La gerencia y la dirección científica*. MEDISAN 2009; 13(6). Recuperado de: http://bvs.sld.cu/revistas/san/vol13_6_09/san20609.htm.

Beltrán Núñez, F. (2004). *Desarrollo de la competencia comunicativa*. Recuperado de: <http://www.Universidadabierta.edu.mex>.

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. En: *Educación XX1*. 10, (pp. 61-82). Facultad de Educación: Universidad de Barcelona.

Díaz Rosales, M. A. y García Díaz, D. (2009). *La competencia comunicativa en estudiantes de las carreras de educación y psicología de la UIA-Puebla: una aproximación evaluativa*. Inter Science Place. 2, (10).

Jaramillo López, J.C. (2008). *Las estrategias comunicativas como factor de calidad en la gestión escolar*. Son de Tambora 218: Red de la Iniciativa de Comunicación.

Molina Gómez, A.M et al. (2009). *La competencia comunicativa del estudiante de Psicología de la salud: Una propuesta de indicadores*. MediSur, 7, (.5). Cienfuegos: Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas.

Palacino Rodríguez, F. (2007). Competencias comunicativas, aprendizaje y enseñanza de las Ciencias Naturales: un enfoque lúdico. En: *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*, 6, (2), 275-298.

Pérez Viera, O. (2006). *Un Sistema de Capacitación para el desarrollo de la competencia comunicativa en los dirigentes de la Educación Técnica y Profesional*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico Héctor A. Pineda Zaldívar. La Habana

Ramírez Passo, C. (2010). *¿Qué es una competencia? Temas de Recursos Humanos. Biblioteca Ser Humano y Trabajo*. Recuperado de: www.sht.com.ar/archivo/temas/competencia_passo.htm.