



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y PSICOLOGÍA CUANTITATIVA  
UNIVERSIDAD DE BARCELONA

***Propuesta de intervención Psicoeducativa***  
***Formación de Formadores para Dietistas - Nutricionistas***

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

MÁSTER EN AUTOLIDERAZGO Y CONDUCCIÓN DE GRUPOS

Autora: Luisa Fernanda Valencia Arcila

Tutores: Dra. Montserrat Aiger Vallés y Núria Villa Sarrablo

Curso académico: 2021-2023

## ÍNDICE

|       |                                                             |    |
|-------|-------------------------------------------------------------|----|
| 1     | Introducción.....                                           | 1  |
| 2     | Justificación de la elección del proyecto .....             | 3  |
| 3     | Encuadre teórico .....                                      | 8  |
| 3.1   | Formación de Formadores.....                                | 8  |
| 3.1.1 | Formación desde la psicología de los grupos .....           | 9  |
| 3.1.2 | Competencias del conductor de grupos. ....                  | 11 |
| 3.1.3 | Habilidades del Líder técnico en conducción de grupos ..... | 13 |
| 3.2   | Psicología Social de la Salud .....                         | 15 |
| 3.2.1 | Modelo biopsicosocial .....                                 | 16 |
| 3.2.2 | Psicología social positiva.....                             | 17 |
| 3.2.3 | Psiconutrición .....                                        | 19 |
| 3.3   | Grupos en el Ámbito de la Salud .....                       | 21 |
| 3.3.1 | Grupo de apoyo social .....                                 | 23 |
| 3.3.2 | Grupos psicoeducativos .....                                | 23 |
| 3.3.3 | Comunicación grupal .....                                   | 26 |
| 4     | Objetivos.....                                              | 30 |
| 4.1   | Objetivos Generales .....                                   | 30 |
| 4.2   | Objetivos Específicos.....                                  | 30 |
| 5     | Intervención Grupal de Origen .....                         | 30 |
| 5.1   | Presentación .....                                          | 30 |
| 5.2   | Descripción de la muestra .....                             | 32 |
| 5.3   | Metodología .....                                           | 33 |
| 5.4   | Descripción de Sesiones.....                                | 34 |

|       |                                                 |     |
|-------|-------------------------------------------------|-----|
| 5.5   | Evaluación .....                                | 45  |
| 5.5.1 | Diseño de evaluación .....                      | 45  |
| 5.5.2 | Instrumentos de evaluación.....                 | 45  |
| 5.5.3 | Resultados .....                                | 51  |
| 5.6   | Valoraciones Finales .....                      | 58  |
| 6     | Proyecto de Intervención Grupal.....            | 59  |
| 6.1   | Presentación del Proyecto de Intervención ..... | 59  |
| 6.2   | Descripción de la Muestra.....                  | 60  |
| 6.3   | Metodología .....                               | 60  |
| 6.4   | Descripción de las Sesiones .....               | 65  |
| 6.5   | Evaluación.....                                 | 97  |
| 6.5.1 | Diseño de Evaluación .....                      | 97  |
| 6.5.2 | Instrumentos de evaluación.....                 | 98  |
| 6.6   | Valoración Final.....                           | 101 |
| 7     | Cronograma del Proyecto .....                   | 103 |
| 8     | Limitaciones y Línea de Trabajo Futuras .....   | 104 |
| 9     | Referencias .....                               | 105 |
| 10    | Anexos.....                                     | 116 |

## AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas que me han acompañado de diferentes maneras en esta nueva etapa de mi vida, una etapa que supone grandes cambios a nivel cognitivo y emocional, una etapa vivida entre lágrimas y risas. Y que, sin duda alguna es una etapa para guardar en el corazón con los recuerdos memorables que vale la pena contar.

Han sido tres años de gran aprendizaje que no hubiera logrado sin el apoyo y acompañamiento de grandes personas en mi camino, estoy segura que me dejaré personas sin nombrar, por que ha sido una etapa que me ha permitido interactuar con muchos maestros de vida.

Primero que todo, a mi esposo Jorge y a mi hijo Dante, dos seres que la vida puso en mi camino para enseñarme el verdadero sentido del amor y la valentía. Este proyecto fue motivado por un sueño de pareja y materializado como una realidad de familia. Fue hecho por ellos, para ellos y con ellos.

En segundo lugar, infinitas gracias a mi familia, que a pesar de la distancia estuvieron hombro a hombro en este caminar de construcción profesional y personal, a mis padres Juan y Mery, a mis hermanas Alexandra y catalina, a mi hermano Camilo y a mi abuela Elena, les dedico unas palabras, porque desde siempre han sido mi motor, mi impulso y un ejemplo a seguir para lanzarme a nuevas aventuras, esos sí, sin soltarme, siempre acompañada, siempre amada. Kty, eres una maestra de vida, Dios bendiga tu existencia.

En tercer lugar, a mis tutoras, Montse Aiger y Nuria Villa, quienes dedicaron su tiempo, experiencia y conocimiento a la consecución de este bonito proyecto, todo mi respeto y admiración por estas dos profesionales. Además, la vida me permitió comenzar esta etapa de la mano de Montse Aiger, pues fue ella quien me abrió la primera puerta para lograr materializar este sueño y es gratificante que una de las manos que me ayude a cerrar en amor y gratitud, sea precisamente la de ella.

En cuarto lugar, María Palacín, una profesional con todas sus letras, que, sin temor a equivocarme, puedo decir que entrega alma, vida y corazón para la formación de profesionales íntegros, personas que se trabajan desde adentro. Pero más allá de eso, un gran ser humano que me dio luz y dirección en los momentos que más lo necesitaba. Es preciso reconocer que detrás de estas grandes mujeres hay un equipo de profesionales que apoyan, sostienen y guían en cada momento que el proceso lo requiera, a todos ellos, Gracias.

Y, por último, a mis compañeros, ellos, los que me conocen por dentro, los que me dieron la mano ayudándome a caer con respeto y a levantarme con amor. Mi Merche del alma, te admiro un montón, ¡Mujer!.

Solo tengo gratitud por todas las personas aquí mencionadas y por las que me quedan por mencionar, pero que hicieron parte importante de este camino.

Al día de hoy puedo decir que gracias a todo lo vivido y aprendido, soy una profesional con más herramientas y un ser humano con más corazón.

Al final, y después de haber transitado este grandioso camino del Máster, logré entender y disfrutar la belleza oculta de este gran proyecto de vida...

## RESUMEN

El Trabajo de Fin de Máster (TFM), titulado "Formación de Formadores" dirigido para Dietistas-Nutricionistas, se fundamenta en una propuesta de Intervención Psicoeducativa, que centra su interés en capacitar a profesionales de la salud mediante principios de psicología social positiva con un enfoque biopsicosocial. El objetivo principal es mejorar la salud social capacitando formadores que luego educarán a la población sobre trastornos alimenticios y cambios actitudinales con relación a la nutrición.

El trabajo se estructura en cinco bloques: justificación del proyecto, encuadre teórico, objetivos, intervención grupal de origen y proyecto de intervención grupal. La creación del proyecto de intervención nace a partir del análisis y la observación consciente de un programa origen llamado "Técnicas de dinamización de grupos". La propuesta se compone de 12 sesiones presenciales y 4 sesiones *Online* de feedback evolutivo, cada una con estructura propia y bajo la implementación de herramientas medibles.

El programa busca que los profesionales tengan una formación sobre el saber pensar, saber actuar y saber sentir para desarrollarse como líderes técnicos con capacidad de análisis y conducción de grupos en el sector salud, entrenándolos en un entorno seguro para adquirir habilidades cognitivas y emocionales necesarias para liderar grupos psicoeducativos. El aprendizaje se sustenta en una metodología experiencial bajo el lema: *"Los líderes son maestros del cambio, porque llegan al corazón del problema"*.

Es de naturaleza flexible, el cual puede ser replicado en el futuro teniendo en cuenta la adaptabilidad al sector que se desee implementar.

En resumen, este TFM propone un enfoque innovador y necesario para la formación de formadores en el sector salud, abordando tanto las necesidades sociales como personales de los profesionales, con el objetivo de fomentar un impacto positivo en la salud pública a través de un programa de intervención psicoeducativa eficaz y adaptado a las exigencias contemporáneas.

**Palabras Clave:** Formación, Grupos Psicoeducativos, Psicología positiva, biopsicosocial, líder técnico, observación y feedback.

## ABSTRACT

The master's thesis (TFM), titled "Training of Trainers" developed for Dietitians-Nutritionists, is based on a proposal for a Psychoeducational Intervention, which focuses on training health professionals using principles of positive social psychology with a biopsychosocial approach. The main objective is to improve social health by training trainers who will educate population about eating disorders and attitudinal changes related to nutrition.

This work is structured into five sections: project justification, theoretical framework, objectives, origin group intervention, and group intervention project. The creation of the intervention project arises from the analysis and conscious observation of an original program called "Techniques for Group Dynamization." The proposal consists of 12 face-to-face sessions and 4 online sessions of evolutionary feedback, each with its own structure and under the implementation of measurable tools.

This program's aims for professionals to be trained in how to think, act, and feel so the professional can develop into a technical leader with the ability to analysis and lead groups in the health sector; training them in a safe environment to acquire cognitive and emotional skills necessary to lead psychoeducational groups. This learning program is based on an experiential methodology under the motto: *"Leaders are masters of change because they reach the heart of the problem"*.

It is of a flexible nature, which can be replicated in the future considering adaptability to the sector in which it is to be implemented.

In summary, this TFM proposes an innovative and necessary way to train trainers in the health sector, addressing both social and personal needs of professionals, with a main objective of fostering a positive impact on public health through an effective psychoeducational intervention program adapted to contemporary demands.

**Keywords:** Training, Psychoeducational Groups, Positive Psychology, Biopsychosocial, Technical Leader, Observation, and Feedback.

## **1 Introducción**

El trabajo final de Máster tiene como fin impactar en la calidad de la salud social adoptando el concepto de psicología positiva, entendido como un enfoque de la psicología que se centra en estudiar y promover aspectos positivos de la experiencia humana, aspectos como el bienestar, la felicidad, y la satisfacción con la vida. El medio para lograrlo, es la creación de un programa de intervención presencial que formará a los formadores del sector salud, encargados de transmitir información que educa a la población con trastornos alimentarios que convergen en enfermedades crónicas, tales como diabetes, obesidad, enfermedades cardiovasculares o simplemente en estilos de vida que deterioran la salud social, convirtiéndose en foco para las organizaciones sanitarias, incluso a nivel internacional.

Es así como, a partir de un curso piloto en dinamización de grupos impartido por la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona a dietistas-nutricionistas, promovido por el Colegio de Dietistas-Nutricionistas de Cataluña (en adelante CODINUCAT), se logra identificar diferentes necesidades. Unas de ellas ya venían instauradas como una necesidad social del sistema sanitario, y otras fueron identificadas como necesidades personales de los profesionales de la salud para lograr objetivos marcados en pro del bienestar social y en beneficio de su propio enriquecimiento cognitivo.

Dentro de las necesidades sociales se identifica la exigencia de un sistema sanitario que atienda a la creciente demanda del servicio de salud por parte de la población. Una sociedad que está influenciada en exceso por determinados estereotipos de belleza y coaccionada por el bombardeo constante de anuncios publicitarios que promueven hábitos alimentarios perjudiciales, requiere de un personal sanitario formado en habilidades cognitivo-emocionales, con la capacidad de liderar grupos desde una perspectiva biopsicosocial. De este modo, como líderes, pueden lograr una contención de las influencias que deterioran la salud y el entorno de los pacientes y fomentar cambios actitudinales. Las necesidades personales de los profesionales de la salud son, pues, transversales a las necesidades sociales del sistema sanitario, y una forma de alcanzar la sincronía de estas necesidades es a través de la implementación de los “grupos psicoeducativos”, puesto que el profesional, por un lado, sin ser un experto en grupos, puede convertirse en un medio para conseguir el impacto social deseado, y el grupo, del otro lado, como una unidad de análisis, puede llegar a ser el laboratorio ideal de entrenamiento en habilidades y competencias en un marco de estructuras y procesos que den vida a la dinámica grupal.

La propuesta de intervención que da lugar al presente trabajo final de Máster (en adelante TFM) busca convertir a estos profesionales de la salud en “líderes técnicos”, instruyéndolos bajo los principios de la psicología social positiva y entrenándolos en un entorno seguro que les proporcione la oportunidad de descubrir, de manera experiencial, las habilidades propias de un conductor de grupos. También se busca que el profesional formado, desde el conocimiento, piense por sí mismo, y que, desde la sensibilidad y la creatividad, siendo crítico y cuidadoso, invierta toda su energía y experiencia en transmitir teorías y contenidos promotores de salud.

Este programa de intervención sugerido cuenta con una gran flexibilidad y su formato es adaptable a cualquier área que se desee tratar, puesto que su enfoque está orientado a formar y a educar dentro de un perfil de liderazgo, ofreciendo herramientas que permitan a los profesionales del área en cuestión conducir grupos transformacionales que repercutan de forma positiva mediante un proceso de reflexión en el que se cuestiona cómo piensa, cómo hace y cómo siente el individuo.

Este trabajo se desarrolla en cinco grandes bloques, en primer lugar se presenta una justificación de la elección del proyecto que incluye algunos antecedentes con matices que se relacionan con este tema, un segundo bloque, se vincula al encuadre teórico con la fundamentación teórica que sustenta el TFM y estructurado con tres apartados (Formación de formadores, psicología social de la salud y grupos en el ámbito de la salud), un tercer bloque con los objetivos generales y los objetivos específicos del proyecto de intervención, en el cuarto bloque se presenta el proyecto de intervención previo a la propuesta que fundamenta el proyecto final del TFM donde se tuvo una participación como observadora externa no participativa, y por último, un quinto bloque dedicado al proyecto de intervención grupal denominado “Formación de Formadores” que concluye con la valoración final, el cronograma del proyecto y las limitaciones que se tuvo a lo largo del TFM.

## 2 Justificación de la elección del proyecto

En mi vida profesional, una de mis competencias era el entrenamiento de los equipos de trabajo a nivel administrativo para las diferentes empresas que gerenciaba. Estos entrenamientos los desarrollaba potenciando un aprendizaje cognitivo y emocional, y respetando siempre nuestra ética laboral y los parámetros de calidad establecidos. Con el tiempo, en cierto modo se hizo evidente que, como organización, necesitábamos un cambio que modernizara las herramientas y los mecanismos empíricos con los que habíamos ido creciendo a lo largo de los años y que se habían quedado obsoletos. En consecuencia, la selección y el enfoque desde el que se aborda el presente Trabajo Final de Máster (TFM) es un reflejo de esta necesidad profesional que me trajo a España.

Después de transitar por el camino del Máster de Autoliderazgo y Conducción de Grupos, he entendido la importancia de la formación constante y, con ella, la aplicación de métodos fundamentados y el entrenamiento de competencias y habilidades para la dirección de grupos; he aprendido los principios de un liderazgo basado en las necesidades del grupo al que se pertenece, la implementación de herramientas medibles y aplicables y el respeto a la estructura grupal y al conocimiento generado a raíz de las mismas interacciones grupales; finalmente, he comprendido la trascendencia de aprender a pensarme como parte de un grupo y el gran valor que adquiere un líder en la conducción de ese grupo.

Gracias a una invitación a participar como observadora externa no participante en un curso de Técnicas de Dinamización de Grupos promovido por CODINUCAT, se pudo realizar la investigación que justifica la propuesta de intervención “Formación de Formadores” siguiendo los pasos de identificación de las necesidades del sector sanitario, revisión de literatura que robustece la propuesta, recolección de datos, análisis e interpretación de los datos y por último, dando como resultado el diseño del programa propuesto.

Con este TFM se plantea la implementación de un programa de intervención grupal para formar a profesionales de la salud, específicamente a Dietistas-Nutricionistas (D-N), profesionales que influyen de manera vital en la salud individual y colectiva de la sociedad.

Según la *European Federation of the Associations of Dietitians* (EFAD), un D-N es una persona legalmente reconocida y cualificada, que puede aconsejar una buena alimentación, tanto para grupos de individuos en buen estado de salud como para pacientes que requieran tratamientos terapéuticos. El *US Department of Labour Dictionary of Occupational Titles* (USA) la define

como aquella persona que aplica los principios de la nutrición en la alimentación de individuos y grupos, planea menús y dietas específicas, y enseña, supervisándolos, hábitos alimentarios. Por su parte, la definición del CODINUCAT incluye, en términos generales, elementos de estas dos acepciones. Llama la atención que en ninguna de estas definiciones del perfil de un D-N se incorpore la visión de la psicología social positiva y su enfoque biopsicosocial característicos del grupo objetivo propuesto en el presente TFM.

Entre las dificultades expresadas por los D-N que participaron en el curso de Técnicas de Dinamización de Grupos se destaca el limitado alcance que tienen en su campo de acción para abordar los problemas alimentarios y nutricionales de la población y lograr un cambio positivo y representativo en la sociedad, puesto que la ratio real en atención primaria es de un D-N por cada 50.000 tarjetas sanitarias (Brito, 2017). Predomina también el desconocimiento de herramientas y estrategias eficientes que estén orientadas a atender a más pacientes en menos tiempo y que, a su vez, como efecto secundario, mostrar una disminución de costos en la medida que las estrategias sean efectivas y los pacientes tengan una mejor adherencia a los tratamientos, disminuyendo la utilización de los recursos del sistema de salud.

La primera fase del curso de dinamización de grupos les hizo pensar, conocer y aprender el efecto que la creación de grupos podía tener en sus pacientes. El TFM propone una intervención en la que el grupo se emplee en varias dimensiones: para empezar, como “medio” educador de hábitos y cambios actitudinales; luego, como “instrumento” de aprendizaje del conocimiento necesario para la realización de objetivos; y paralelamente, como “objeto” final de enseñanza-aprendizaje en las habilidades que los D-N deben adquirir para dirigir sus propias intervenciones con los pacientes (Cortés, 1993; citado en Martínez y Roca, 1999). Como valor agregado, en la propuesta se enfatiza la oportunidad de entrenar al D-N como persona y como profesional, con una formación en el saber hacer, el saber pensar y el saber sentir (Pérez y Sáez, 2004), llegando a convertirse, a través de una vía experiencial, en un “líder técnico” con habilidades de análisis y conducción de grupos (González, 2004).

Para ejercer y desarrollar la profesión de D-N con altos niveles de impacto y calidad, es evidente la necesidad de adquirir conocimientos, habilidades y prácticas en la conducción y dirección de grupos con un enfoque biopsicosocial. Es por ello que se pretende dotar de recursos cognitivo-emocionales a los D-N: para que desarrollen programas encaminados a promover cambios actitudinales de vida saludable que se fundamenten en tres conceptos: pensamientos,

acciones y emociones. Según Lewin (1951), los cambios actitudinales se potencializan más a nivel grupal que a nivel individual. El grupo se crea, entonces, como un sistema de interdependencias y como una totalidad dinámica.

Respondiendo a la pregunta, ¿Qué le aporta la creación de grupos de profesionales a la sociedad?, la respuesta es que los grupos empoderan, crean red, dan confianza en sí mismos, capacitan, informan, acompañan en el proceso, aumentan la autoestima, dan seguridad y, dependiendo del objetivo, también sanan (Palacín, 2015; Paulí, 2005). En síntesis, pertenecer y participar en un grupo donde todos los individuos van en la misma dirección permite alinear las necesidades individuales y sociales para maximizar los resultados.

Para la realización de este TFM, se llevó a cabo un estudio descriptivo mediante los métodos de observación documental y revisión crítica de literatura científica. La bibliografía utilizada se compone de publicaciones en castellano, inglés y catalán; las fuentes de información primaria han sido artículos científicos, libros de teoría y tesis universitarias, y las fuentes de información secundarias, las bases de datos Google Scholar y Scielo. Las palabras clave utilizadas para la búsqueda fueron: grupos psicoeducativos, formación de dietistas-nutricionistas, nutrición, biopsicosocial, habilidades y competencias, psicología de grupos.

En el análisis de proyectos sanitarios que tuviesen como finalidad impactar de forma positiva en el bienestar de la sociedad, se logran identificar diversos estudios que impulsaron la creación de las intervenciones grupales. En el estudio AVENA (Alimentación y valoración del estado nutricional de los adolescentes españoles), González-Gross et al. (2003) argumentan la necesidad de evaluar el estado de salud, los hábitos de comportamiento y la situación metabólico-nutricional de los jóvenes españoles con riesgo de padecer obesidad, anorexia nerviosa/bulimia y dislipidemia. Fue aplicado a jóvenes entre los 13 y 18 años de edad, puesto que, según los autores, durante la adolescencia es cuando se da el mayor desarrollo en la sexualidad y en el peso corporal que llega al 50% del desarrollo total del ser humano, factores que son determinantes en su necesidad de energía e ingesta de nutrientes. Una de las fortalezas del estudio AVENA es que, con algunos parámetros de investigación, logró aportar datos representativos, comparables y fiables, para establecer criterios nutricionales en beneficio de la salud de los adolescentes, en un momento en que en la mayoría de los países de la Unión Europea no existían estos parámetros medibles. Para el estudio AVENA participaron cinco ciudades españolas con más de cien mil habitantes y distanciadas geográficamente: Santander, Granada, Murcia, Zaragoza y Madrid. Analizando los

resultados, se propuso un programa de intervención específico en educación nutricional que buscaba neutralizar los riesgos de padecer trastornos alimentarios, contribuyendo así a mejorar el estado de salud social en el nuevo milenio. Para este TFM, y como punto de referencia, el estudio AVENA es significativo porque refuerza la teoría de que, para la promoción de la salud, es fundamental implementar un modelo biopsicosocial con un enfoque desde la psicología positiva.

Si bien este TFM propone hacerlo desde la formación del profesional sanitario, hay múltiples estudios que buscan mejorar la salud social mediante diferentes actores de intervención. Autores como Losada y Zavalia (2019), con su programa de intervenciones psicoeducativas en trastornos de la conducta alimentaria (TCA), engloban los distintos factores implicados (biológico, psicológico, social y cultural) e incluyen el factor familiar en el tratamiento del paciente. March et al. (2006) afirman que los distintos actores implicados en el tratamiento de los TCA centran su atención en la demanda de los recursos humanos y educativos del sistema sanitario público. Por esto, la psicoeducación desde el núcleo familiar de los pacientes, con una participación activa de los familiares en el tratamiento y post-tratamiento, garantiza una eficiencia en el proceso y una sostenibilidad en el tiempo (McFarlane, 1997).

Con relación a la importancia que adquieren las intervenciones grupales psicoeducativas en el ámbito de la salud, algunos estudios PsiCoDep, como el realizado por Casañas et al. (2018), demuestran la efectividad de estas intervenciones. Los autores analizan una intervención grupal psicoeducativa desarrollada por enfermeras de atención primaria en pacientes con depresión y con morbilidad física. Aspectos como la homogeneización en las intervenciones grupales de los diferentes equipos de atención primaria de enfermeros y enfermeras que participaron en dicha investigación guardan una estrecha relación con el proyecto de intervención propuesto para este TFM. Asimismo, uno de los objetivos formulados para este TFM es la creación de una cultura “tribu”, con la finalidad de homogeneizar procesos a nivel sanitario que repercutan en el sistema de Salud. Otro punto significativo en el que ambos proyectos se correlacionan es el personal que realiza las intervenciones, puesto que algunas de las enfermeras de atención primaria que participaron en el estudio ya tenían experiencia en conducción de grupos psicoeducativos. Además de ello, en sus conclusiones se pretende demostrar la eficacia de este tipo de intervenciones orientadas a proporcionar recursos que mejoren el autocuidado en el ámbito de la educación sanitaria. También resaltan el papel que desempeñan las enfermeras de atención primaria como

una función esencial para mejorar la educación sanitaria, el vínculo terapéutico, el soporte y la cura de los pacientes.

Raya-Tena et al. (2024) presentan una evaluación de coste-efectividad y coste-utilidad de una intervención grupal psicoeducativa para personas con depresión y con morbilidad física en atención primaria dirigida por enfermeras con habilidades en conducción de grupos psicoeducativos. Valorando parámetros como días libres de depresión (DLD), días de incapacidad temporal (IT) y costes de visitas y hospitalización, concluyen que las intervenciones psicoeducativas grupales producen mejores resultados que la atención personalizada habitual después de apreciar una mejora en IT y DLD, así como una reducción en los costes totales por paciente/año.

Como todos estos estudios, la propuesta de intervención presentada en este TFM plantea, desde la perspectiva de la psicología social positiva y con un enfoque biopsicosocial, bajo la modalidad experiencias, el desarrollo de los grupos psicoeducativos como motores de cambios actitudinales positivos para la promoción de la salud social.

### **3 Encuadre teórico**

#### **3.1 Formación de Formadores**

Tomando como referencia a Birkenbihl (2008), el concepto “formar” implica la transmisión del conocimiento adquirido a otra persona con la intención de generar cambios de modelos conductuales promoviendo otros. En este proceso es imprescindible analizar la tarea de influenciador o líder que ejerce el formador dentro de un contexto grupal.

Según Shaw (1980; citado en Pérez y Sáez, 2004) el líder es aquel que es percibido por el grupo como el integrante más influyente; aquel que, mediante un mayor número de interacciones sociales, tiene la capacidad de conducir al resto de los integrantes, de una forma positiva, a la consecución de sus metas y objetivos. Es, por tanto, la persona que genera más confianza dentro del grupo.

El líder es un rol que está presente de principio a fin. Hay dos tipos de líder: el líder formal (asignado por la organización y responsable de la formación) y el líder informal (asignado por el grupo e indispensable para el proceso grupal) (Pérez y Sáez, 2004).

Independientemente del contexto escolar en el que se venía encasillando, la formación de formadores es una demanda social que al día de hoy se aplica en diferentes áreas profesionales. Es necesario anticiparse de manera emprendedora a las necesidades de la sociedad. Los profesionales, y en especial los que se dedican a la salud, necesitan desarrollar competencias que les permita direccionar su conocimiento de la manera más efectiva y eficiente posible (Sánchez y Delgado, 2012).

En el sector sanitario, la formación es una herramienta que repercute directamente en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. Es un proceso que, con coherencia, pertinencia y programación, permite abordar las necesidades cambiantes de la sociedad (Nicoletti et al., 2021).

La formación universitaria de Dietista Nutricionista, en adelante D-N, es una ramificación de la medicina que nace de una necesidad social. En España, aunque existe hace muchas décadas, su titulación como carrera universitaria es relativamente reciente. En 1977 se crean las primeras escuelas de Dietética, y en 1981 se comienza a impartir con la titulación de Técnico en Dietética. Pero no fue sino hasta 2003, con la ley 44/2003, de 21 de noviembre, cuando se constituye como una formación universitaria de grado y se empieza a considerar al D-N como profesional sanitario en el Sistema Nacional de Salud (Brito, 2017).

La carrera de D-N tiene sólidas bases científicas que contribuyen a la aplicación de conocimientos con la finalidad de mejorar la salud y el bienestar a través de la alimentación y la nutrición (Sánchez y Delgado, 2012).

Pérez (2002) señala cuatro dimensiones de formación permanente: 1) Formación individual previa: obedece a la formación adquirida con anterioridad a la incorporación al grupo. Estos conocimientos son necesarios para desarrollar el rol dentro del grupo. 2) Formación individual específica: es cuando el miembro de un equipo requiere una formación determinada para el buen desarrollo de su tarea. 3) Formación grupal implícita: dentro de esta formación se presentan tres niveles de aprendizaje: el socio-relacional (capacidades y habilidades de comunicación), el pedagógico (capacidad de elección y análisis de decisiones) y el organizativo (se aprenden las bases del trabajo en equipo). 4) Formación grupal externa: es la decisión grupal de formación en un tema específico que ha sido considerado determinante para el crecimiento grupal.

Para pertenecer a un grupo es imprescindible la formación continua como necesidad técnica que evite el estancamiento personal y profesional (Pérez y Sáez, 2002). El éxito, la eficiencia, la eficacia y el bienestar grupal dependen de la capacidad para adquirir los conocimientos que beneficien las necesidades individuales, grupales y organizacionales (Pérez y Sáez, 2004).

Por último, y según Bradford (1975; citado en Vendrell, 1996) los tres principales objetivos del grupo de formación son: 1) aprender cómo aprender: a partir de interacciones personales se adquieren conocimientos propios y al mismo tiempo de los demás; 2) aprender a brindar ayuda dentro del fenómeno grupal de interacciones: se da y se recibe ayuda al mismo tiempo; y 3) a medida que incrementa la cohesión y el compromiso grupal, generar condiciones para mejorar el conocimiento propio y el de los demás.

### **3.1.1 Formación desde la psicología de los grupos**

En la actualidad existen múltiples niveles educativos. Entre ellos se encuentran la educación infantil, la primaria, la secundaria y la superior, y, a nivel profesional, la formación continuada y la formación de adultos (Martínez y Roca, 1999). A la luz del trabajo de intervención propuesto, se proyecta en la educación formal continuada bajo el formato de “curso o taller”.

Según Roca (1993) en la intervención educativa, los grupos se clasifican en dos modalidades y desempeñan cuatro funciones, tal como se puede ver en la Tabla 1.

**Tabla 1***Funciones del Grupo en las Intervenciones Educativas*

| Función                    | Definición                                                                                                                                                                                                                                 | Modalidad                                                       |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Mediadora                  | El grupo se constituye como objeto de análisis e intervención para generar en él mismo modificaciones intencionales. El grupo se usa como “Medio”.                                                                                         | Educación centrada en los grupos.                               |
| Instrumental               | La actividad grupal es usada como método e instrumento de producción.                                                                                                                                                                      | Grupos educativos de tarea.                                     |
| Como objeto de aprendizaje | El contenido de formación y estudio es el conocimiento obtenido del grupo dentro de su contexto. Identifica dos niveles: la formación de conductores de grupo para los profesionales de la educación y la formación en cooperación grupal. | Grupos educativos de tarea o grupos que se forman en educación. |
| Función nula               | Se refiere a la situación educativa donde el grupo es considerado como individualizado y la interdependencia social no es considerada ni como medio, ni como objeto, ni como instrumento de estudio.                                       |                                                                 |

**Nota.** Adaptado de Martínez y Roca (1999). Grupos en la Educación. *Psicología de los Grupos, Teoría y aplicación*.

El grupo, como medio, proporciona un efecto multiplicador. Dada su adaptabilidad social y personal de las actitudes, y debido a sus significativos componentes afectivos, cognitivos y conativos, estos últimos entendidos como habilidades sociales y cooperativas (Martínez y Roca, 1999), se constituye en uno de los principales objetivos de la educación.

González (1993; citado en Martínez y Roca, 1999) plantea que el grupo, dentro de un mismo espacio-tiempo y compartiendo una misma actividad, genera procesos psicosociales de interacción, de influencia y de identidad que posibilitan la creación, el mantenimiento y un muy posible cambio de las actitudes. Y añade que, en el aspecto biológico, el cambio, ya de por sí lento, se puede acelerar gracias a la influencia cognitiva-emocional de la actividad grupal.

La propuesta de intervención del TFM adopta las tres funciones mencionadas anteriormente. Es un grupo usado como “medio” de análisis para la transformación cognitivo-emocional del profesional, es usado como “instrumento” para capacitar al Líder técnico y, por último, es usado como “objeto de aprendizaje” ya que a partir de ellos se multiplicará el conocimiento y el cambio de actitudes de las personas a las que buscan educar. Se ha de tener presente que el aprendizaje en estos grupos cooperativos es eficiente cuando, a partir de la contribución de todos sus miembros, los educandos sienten una interdependencia social positiva y se consigue sincronizar la tarea con los recursos del grupo (Martínez y Roca, 1999).

A nivel afectivo y psicosocial, y en un estado de aprendizaje-enseñanza, los grupos cooperativos promueven la atracción interpersonal positiva, el incremento de la autoestima, la cohesión grupal, el autoconcepto positivo, la conducta de cooperación grupal y el comportamiento pro-académico (Martínez y Roca, 1999).

El cambio de actitudes mediante la formación es otro aspecto a tener en cuenta. De un lado, el espacio- tiempo que comparte la actividad grupal se convierte en mediador entre el individuo y lo social influyendo en las actitudes de los participantes (González y Cornejo, 1993). Del otro, reguladas por el modelo biopsicosocial del individuo y del grupo, y bajo el esquema cognitivo-conativo-emocional, las actitudes evolucionan como un filtro valorativo adquirido que se modifica según las interacciones intrapersonales e intragrupales. A su vez, el grupo configura las actitudes del individuo y las interioriza, y abre la posibilidad a una nueva valoración (González y Cornejo 1993).

### ***3.1.2 Competencias del conductor de grupos.***

Más que adquirir habilidades cognitivas y prácticas, conducir un grupo entraña el formar al otro para que descubra y alcance su mejor versión (González, 2004). El conductor se convierte, por tanto, en un agente de cambio en pro del bienestar social y personal y en un facilitador de objetivos. Para llegar a ser un especialista en análisis y en conducción de grupos, el conductor debe reunir y cultivar determinadas habilidades. Chibás (1992) y Schwartz (2002) (citados en González, 2004), formulan que algunas de estas habilidades son las siguientes.

- Adquirir experiencia en el trabajo de intervención empleando el conocimiento teórico y práctico de las dinámicas grupales.
- Capacidad para comunicar con claridad las normas y los objetivos grupales.

- Ser facilitador de una comunicación que promueva el desarrollo del grupo y la resolución de conflictos.
- Ser asertivo en la interpretación y en la gestión de la comunicación y conducta no verbal.
- Flexibilidad y capacidad de improvisación.
- Saber dar y recibir feedback.
- Ser promotor de un clima grupal adecuado que genere confianza y apertura y que posibilite la cooperación y las interacciones grupales.

Según Sáez (2002), para asignar la condición de “conductor de grupo” al profesional de la salud en y desde el grupo, es indispensable el desarrollo de competencias en tres niveles: 1) dirección, coordinación y animación del equipo, 2) cualidades y características personales, y 3) formación y aprendizaje.

Los autores Colom et al. (1994; citados en González, 2004) amplían el nivel de formación y aprendizaje con tres capacidades complementarias: saber, saber hacer y saber pensar, que para el tipo de formación que se trata en el proyecto del TFM, se adiciona saber sentir y saber ser (González, 2004). Ver en la Tabla 2 la definición de los saberes de la conducción.

**Tabla 2**

*Saberes de la Conducción*

| Saber        | Definición                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Saber        | Adquirir conocimiento de lo que es un grupo, de su naturaleza y estructura, de sus procesos e interacciones para aprender la dinámica grupal y transformarla en beneficio de sus integrantes.                                                      |
| Saber hacer  | Como analista es precioso <i>saber hacer</i> un buen diagnóstico que permita intervenir de forma adecuada el grupo y cumplir los objetivos individuales y grupales. En este saber el analista conductor se transforma en “ <i>Líder Técnico</i> ”. |
| Saber pensar | Implica tener la mente abierta para entender, reflexionar y procesar actitudes, comportamientos, resultados y todo aquello que el entorno grupal pueda brindar. El <i>saber pensar</i> lleva al “líder técnico” a <i>saber hacer</i> .             |

|                    |                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Saber sentir y ser | Requiere de un equilibrio emocional y de la capacidad de reconocerse como persona, es un <i>saber ser</i> líder que impacte de manera positiva en el grupo generando la confianza suficiente para aprender de él. |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

**Nota.** Adaptado de *El grupo como equipo de trabajo* (Pérez y Sáez, 2004).

Autores como Bales (1950) afirman que, dentro del liderazgo formal, existen dos clases de líder, uno enfocado a la tarea y otro a lo afectivo-emocional. González (2004) incluye el *líder técnico*, descrito como un futuro formador de formadores y como un analista conductor de grupos que se entrena en el aprendizaje cooperativo (Millis y Cottell, 1998; Tejada, 1997).

Entre las competencias de un líder técnico se destacan: “*la capacidad de aprendizaje con motivación intrínseca y/o extrínseca; la capacidad de innovación y de creatividad, de trabajo en equipo; la capacidad empática e integradora; la capacidad de mediación, de escucha activa y del uso de variadas temáticas; la capacidad de generar entusiasmo, la capacidad de análisis y de ayuda; la capacidad de una observación adquirida con entrenamiento; la capacidad de flexibilidad para la adaptación y de firmeza ante los conflictos; la capacidad de uso de un lenguaje metafórico y/o científico; la humildad en la sabiduría y comprensión del error; el conocimiento de los marcos teóricos; y el compromiso con los individuos y con el grupo.*” (González, 2004, p. 159)

### **3.1.3 Habilidades del Líder técnico en conducción de grupos**

Los profesionales que se preparan para la conducción de grupos requieren de un entrenamiento personal y de una capacitación teórica y práctica en un proceso compuesto por competencias, actitudes y conocimiento (Palacín, 2005). En los grupos para la educación de la salud, la enseñanza de habilidades grupales debe ir enfocada a lograr el aprendizaje conductual esperado (cambios de hábitos) y la supervivencia del grupo (comunicación, cohesión, cooperación, entre otros) (Pérez y Alsinet, 2004).

Como resultado de la investigación realizada para el presente TFM, se identifica la necesidad de desarrollar y entrenar algunas habilidades esenciales como la comunicación efectiva, la empatía, la capacidad de motivación, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, el liderazgo y la gestión del tiempo.

Para los profesionales de la salud, el autocontrol, la comunicación y la motivación para promover el cambio son habilidades básicas. Ver en la tabla 3 los factores cognitivos a que se hace referencia.

**Tabla 3**

*Factores cognitivos*

| Factor                  | Definición                                                                                                                          |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Autocontrol             | Capacidad de regular las emociones y respuestas a nivel cognitivo, fisiológico y motor.                                             |
| Pensamiento abstracto   | Habilidad creativa lúdica para dar respuesta.                                                                                       |
| Empatía                 | Capacidad de entender los sentimientos, los pensamientos y las emociones del otro.                                                  |
| Estilo cognitivo        | Capacidad de crear, innovar, dar soluciones, analizar y comprender situaciones de una manera diferente.                             |
| Flexibilidad conceptual | Capacidad de adaptarse, moverse y dar soluciones y respuestas a problemas complejos.                                                |
| Asertividad             | Capacidad de persuadir con sus intervenciones. Tener autoconfianza en el punto de vista y en las ideas en el momento de exponerlas. |
| Razonamiento crítico    | Capacidad de valorar las diferentes opciones ante determinada situación.                                                            |

**Nota.** Adaptado de *competencias y habilidades sociales para la conducción de grupos* (Pérez y Alsinet, 2004).

La comunicación verbal (contenido del mensaje), no verbal (posturas, gestos, orientación espacial, movimientos, miradas) y paralingüística (volumen, tono, timbre de voz, fluidez verbal, velocidad, pausas) ayudan a configurar la percepción que cada integrante da dentro del grupo. Siendo una habilidad determinante para el éxito de las relaciones interpersonales y grupales, el conductor de grupos en educación para la salud debe procurar una comunicación asertiva y

motivacional que promueva el cambio deseado sin correr el riesgo de generar el efecto contrario (Pérez y Alsinet, 2004).

La espontaneidad (Moreno, 1966) es otro concepto que se hace necesario enseñar y entrenar. Definida como la respuesta del ser humano para adaptarse a situaciones nuevas o como el nivel de creatividad con el que se afrontan situaciones conocidas, la espontaneidad permite al conductor de grupos tener la flexibilidad para adaptarse a diferentes circunstancias, por lo general adversas. También es importante enseñar el concepto del “aquí y ahora”, de Lewin (1951, 1955; citado en González, 1996) relacionado a la temporalidad y a la pertenencia de conductas en un momento y en un lugar determinados, este concepto resulta una herramienta ideal para gestionar un grupo en situaciones concretas sin tener que hacer referencia al pasado ni considerar el futuro.

### **3.2 Psicología Social de la Salud**

La psicología social de la salud es el resultado de múltiples contribuciones teóricas, pedagógicas y profesionales de las diversas disciplinas de la psicología y está orientada a la promoción y al mantenimiento de la salud mediante la intervención en los procesos del individuo, en la mejora del sistema sanitario y en la formación de políticas sanitarias (Matarazzo, 1980).

El objeto de estudio de la psicología social de la salud es el ser humano y su conducta y el análisis de sus interacciones sociales. Aplicando un método científico (análisis del problema, identificación de los factores determinantes de la conducta, intervención comportamental y evaluación), desarrolla teorías de cambio comportamental y propone modelos determinantes de la conducta (Rodríguez, 1998).

Uno de los principales objetivos de la promoción de la salud es la instauración de comportamientos sanos que promuevan el correcto desarrollo de las capacidades físicas, funcionales, sociales y psicológicas de las personas. La acción grupal posibilita, y en gran medida facilita, la implantación de estos comportamientos en la sociedad (Maes, 1991; OMS, 1970; Selleras, 1985).

Con el fin de establecer objetivos de mejora y lograr el cumplimiento de prescripciones y la ejecución de conductas de autocuidado, el estudio de la relación profesional-paciente cobra especial importancia. Para ello, la psicología social de la salud analiza los procesos de comunicación (particularmente la comunicación efectiva encaminada a la promoción de la salud, a la gestión de la enfermedad y a la adherencia de tratamientos), aplica la teoría del rol (considerada

desde la función social de los pacientes y desde las expectativas que influyen en ellos para que asuman ciertos comportamientos de salud) y se rige por la teoría de la influencia social (que observa los factores sociales, las actitudes, las creencias y las interacciones que configuran los comportamientos de salud) (Rodríguez, 1998).

El trabajo conjunto de intervención entre los profesionales y los pacientes da como resultado la formación de políticas y acciones de mejora para el mismo sistema de salud (Rodríguez, 1998). De esta forma, tomando en consideración las bases fundamentales de la psicología social de la salud, podemos afirmar que la propuesta de intervención presentada está pensada para generar y fomentar actitudes favorables de un uso racional de los recursos sanitarios.

Tomando al profesional como parte de esos recursos sanitarios, se puede decir que la mejora en la relación interpersonal profesional-paciente, el enriquecimiento de sus competencias y la realización profesional son claros indicadores que influyen en la calidad de la asistencia sanitaria (Rodríguez-Marín et al., 1992).

### **3.2.1 *Modelo biopsicosocial***

La psicología social de la salud surge formalmente en el año 1978 como respuesta al interés de algunas ramas de la psicología en entender la salud desde un enfoque contrario al de la medicina tradicional. En vista de la dominancia de enfermedades crónicas y del alto coste de los cuidados paliativos, y buscando mejorar y aumentar la calidad de vida, se plantea, en oposición al modelo biomédico que imperaba en ese entonces, un modelo biopsicosocial. Además de los factores biológicos, este modelo biopsicosocial señala la importancia de reconocer y estudiar los factores psicológicos, sociales y culturales en el diagnóstico y en el tratamiento de las enfermedades (Oblitas, 2008).

Según Engel (1978), cuando se trata a un paciente es indispensable analizar su contexto social habitual y el sistema que utiliza su sociedad para paliar los efectos generados por la enfermedad que le aqueja.

En el modelo biopsicosocial, el grupo se define como un sistema o unidad con la capacidad natural de generar movimiento grupal gracias a un proceso comunicativo que converge en función de las interacciones intra-interpersonales e intra-intergrupales (González, 1997). En consonancia con el momento en el que se encuentre el grupo, esta articulación es la consecuencia de tres

acciones grupales: la interacción, la interdependencia y el intercambio (Palacín y Aiger 2006). Dichas acciones activan también, a nivel intragrupal, un proceso cognitivo-emocional.

Bajo el modelo biopsicosocial de la salud aparece el concepto de “autorregulación”, que delega a cada individuo la responsabilidad de su propia humanidad (Palacín, 2004).

La psicología de la salud apoya las intervenciones grupales como medio para asimilar comportamientos y cambios actitudinales con relación a un estilo de vida saludable, disminuyendo así el grado de estrés mediante el aprendizaje de recursos personales. El estrés es considerado como un factor de riesgo ya que sus variables psicológicas afectan el sistema inmune del ser humano (Aiger et al., 2012).

Así pues, la propuesta de intervención pretende suministrar a los líderes técnicos de grupos psicoeducativos herramientas con las que puedan evaluar a sus pacientes en los aspectos físico, psicológico y social con el propósito final de transformar hábitos y actitudes que mejoren su salud.

### **3.2.2 *Psicología social positiva***

Según la Organización Mundial de la Salud (World Health Organization [WHO], 2022), la salud mental es un estado de bienestar mental y biopsicosocial que le permite al ser humano ser consciente de sus propias capacidades, afrontar las diferentes situaciones adversas de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a la comunidad. La psicología social positiva tiene como objetivo entender este bienestar mental, biopsicosocial y promover relaciones saludables y comunidades prósperas para mejorar la experiencia humana en su conjunto (Seligman, 1999; 2008).

La psicología social positiva surge como una disciplina de la psicología tradicional y tiene como finalidad el estudio y el desarrollo de los aspectos positivos relacionados con la salud del ser humano. Si la psicología tradicional trata los trastornos, los problemas y las disfunciones de los comportamientos humanos y sociales, la psicología social positiva complementa el tratamiento de estos desórdenes con el análisis y la promoción de experiencias y rasgos positivos que mejoren la calidad de vida y el bienestar psicosocial (López-Zafra y Salanova, 2011).

En su modelo psicológico del bienestar, Jahoda (1958) (citado en Hervás y Vázquez, 2008) define la salud mental positiva como una noción que ayuda a direccionar el diagnóstico y a orientar el diseño de programas de intervención que potencialicen los recursos y las habilidades personales. Este modelo de Jahoda vincula la salud mental del individuo con aspectos físicos y sociales, se

puede aplicar a personas con o sin patologías y se estructura bajo seis criterios esenciales que abarcan los principales componentes de la salud mental positiva, a saber: 1. actitudes hacia sí mismo, 2. crecimiento, desarrollo y autoactualización, 3. integración, 4. autonomía, 5. percepción de la realidad, y 6. control ambiental. Jahoda destaca también 16 factores específicos necesarios para el estudio de la salud mental, de los cuales, para el contexto de la presente propuesta de intervención, se rescatan los siguientes: concordancia del yo real con el yo ideal, autoestima, motivación general hacia la vida, resistencia al estrés, autorregulación, empatía o sensibilidad social, capacidad de adaptación y ajuste, y eficiencia en la resolución de problemas (Lluch, 2000).

Desde otro planteamiento, la psicología social positiva estudia de igual modo los procesos y las condiciones que promueven la maximización de resultados, en términos de eficiencia, de los individuos, de las organizaciones y de los grupos (Gable y Haidt, 2005).

En el desarrollo y evolución de la psicología social positiva encontramos el surgimiento del “comportamiento organizacional positivo” (Quick et al., 2010), y en éste, considerando que el éxito de cualquier sistema económico, organizacional y político depende de la eficiencia en las acciones de sus líderes, finalmente encontramos el influyente proceso de liderazgo (Barrow, 1977).

En la promoción de la salud y en el bienestar organizacional, el líder desempeña un rol fundamental a nivel individual y grupal (Peiró y Rodríguez, 2008). El trabajo de intervención propuesto se focaliza en el área específica de las organizaciones prestadoras de servicios de la salud y pretende formar líderes técnicos que promuevan culturas más saludables y que potencien las fortalezas de los pacientes para mejorar su bienestar biopsicosocial.

Examinando las teorías de liderazgo emergentes, las cuales tienen una orientación ética y positiva, Dinha et al., (2014) subrayan los siguientes tipos de liderazgo: transformacional, auténtico, espiritual, moral, sirviente y, por último, y objeto de nuestra propuesta de intervención, liderazgo positivo. Dichas teorías comparten algunas características afines a nuestro planteamiento. Mencionamos las primordiales: perspectiva moral positiva, autoconocimiento del líder, identificación social y personal entre líder-seguidores-grupo, intercambio social positivo y moldeado positivo de la conducta de los seguidores (Avolio y Gardner, 2005).

El liderazgo positivo tiene en su concepción tres principios básicos: se enfoca en las fortalezas y habilidades, enfatiza en los resultados promoviendo un rendimiento individual y

organizacional por encima del promedio, y su campo de acción se centra en las virtudes esenciales del ser humano (Blanch et al., 2016).

Este tipo de liderazgo positivo ha tomado fuerza quizá por su énfasis en la motivación intrínseca y en el desarrollo positivo de sus seguidores (Bass y Riggio, 2006).

### **3.2.3 Psiconutrición**

Una nutrición adecuada, responsable y consciente es imprescindible para alcanzar y mantener un buen estado de salud, es decir, una dieta saludable que aporta los nutrientes para el óptimo desarrollo metabólico del organismo, minimiza el riesgo de adquirir enfermedades relacionadas con la nutrición. Las enfermedades cardiovasculares y el cáncer fueron las dos causas principales de morbilidad y mortalidad en la década de los 90 (Oblitas, 2008).

Martín y Ramírez (2019) señalan que la Psiconutrición constituye un enfoque integral que fusiona al menos dos disciplinas del ámbito sanitario: la Nutrición y la Psicología. Según los autores, es esencial un trabajo en equipo que implique compartir conocimientos específicos de cada área para atender al paciente de forma más efectiva, identificar la causa subyacente del problema y lograr resultados perdurables en el tiempo. En este sentido, enfatizan en la importancia de tratar las necesidades del paciente de una manera holística, considerando aspectos emocionales, físicos y alimentarios.

En la actualidad, hay suficiente evidencia científica que permite señalar que nuestra salud está altamente influenciada por nuestros comportamientos, pensamientos y relaciones. En las redes sociales se promueven hábitos alimenticios sin ningún criterio nutricional, y la delgadez se asocia al éxito profesional, económico y emocional, propagando una infinidad de dietas que resultan perjudiciales para la salud. Algunos alimentos son demonizados por su alto contenido calórico y, a la vez, son promocionados como premios. Esta paradoja confunde, crea un desorden, introduce una conducta de sufrimiento: se termina pensando que para estar sano se han de consumir alimentos que no nos hacen felices, y que para celebrar esas innumerables felicidades dictaminadas por la publicidad se han de consumir alimentos que no son saludables.

El hombre moderno vive en un entorno en donde los vacíos sociales son llenados con comida (De Andrés Sanz, s. f.). Además del hambre física, que se limita a la necesidad fisiológica de tomar alimentos, se ha de considerar un hambre emocional, que se relaciona con la necesidad emocional de consumir alimentos y que se asocia, a su vez, con la autoestima (valoración que tiene

el ser humano de sí mismo) y con el autoconcepto (imagen que tiene el ser humano de sí mismo). La comida se usa, entre otros, como compensación, protección/regulación, método de control, evitación de emociones, desahogo y afecto positivo (De Andrés Sanz, s. f.).

Dentro del contexto académico, autores como González-Pienda et al. (1997) se refieren al autoconcepto como una variable fundamental en la personalidad que influye, a nivel motivacional, en el aprendizaje y en el propio rendimiento. Por otro lado, Branden y Wolfson (1989) definen la autoestima como la manera en la que nos comprendemos a nosotros mismos y a los demás, y señalan que una autoestima alta está relacionada directamente con los sentimientos de felicidad, confianza y seguridad. El reconocimiento y posterior examen de estos dos elementos es esencial para entender la situación personal de cada paciente, abordar un tratamiento específico y guiarlo en la transformación de aquellas conductas que afectan su salud física y mental.

El comportamiento alimentario es el conjunto de acciones realizadas por un individuo para ingerir alimentos como respuesta a motivaciones biológicas, psicológicas y socioculturales (Hun et al., 2019). Cuando dicho comportamiento se torna patológico, se convierte en un Trastorno de la Conducta Alimentaria (TAC). Comporta una preocupación excesiva por el peso y por la imagen, y unos sentimientos de ansiedad, culpa y depresión. Todo esto conduce al individuo bien a la desnutrición, bien a la obesidad. Según evidencia científica, el TAC es el resultado de la interacción de factores biopsicosociales. Entre los factores biológicos, se establece la existencia de un cierto grado de predisposición genética; entre los psicológicos, prevalece una gran insatisfacción corporal (Seyler-Mancilla, 2014); y entre los factores sociales, predomina la gran influencia que ejerce la publicidad, que impone un determinado ideal de belleza y estigmatiza toda clase de obesidad (Paxton et al., 2006).

En consecuencia, el comportamiento alimentario, estudiado desde la perspectiva biopsicosocial, es fundamental para comprender el fenómeno e implementar acciones de protección para la salud y de prevención de enfermedades (Seyler-Mancilla, 2014). Los comportamientos alimentarios estudiados bajo la perspectiva Biopsicosocial son fundamentales para comprender el fenómeno e implementar acciones de protección para la salud y prevención de enfermedades (Seyler-Mancilla, 2014).

### 3.3 Grupos en el Ámbito de la Salud

Según Bion (1959), el grupo es una pequeña versión de la sociedad con los conflictos naturales que emergen dentro del entorno generados por dos niveles básicos: el “Trabajo” que va enfocado a la realidad y a la resolución de problemas y la “emoción”, que evade, de alguna manera la realidad, pero al mismo tiempo ayuda a mantener unido al grupo. (Thelen 1959; Munné, 1985) refuerzan esta teoría y argumenta que los grupos permanecen unidos por dos razones, el primero a nivel consciente por el “principio de utilidad”, este es de carácter psicológico y la segunda razón a nivel inconsciente, es por el “principio de identidad” siendo de carácter social.

En el ámbito de la salud, los primeros trabajos grupales fueron realizados como herramienta complementaria a la terapia individual en el tratamiento de enfermedades psíquicas y somáticas. Se buscaba educar a aquellos pacientes cuyos hábitos influyen de manera negativa en sus patologías y, a su vez, incrementar el conocimiento y control (autogestión) de la enfermedad. Entre los pioneros cabe mencionar a Pratt, quien en 1905 fundó su clínica para pacientes de tuberculosis con la idea de que personas con las mismas patologías se podían prestar ayuda mutua mediante la interacción (Palacín, 2005).

Según González y Cornejo (1993), el ser humano se agrupa bio-psico-socialmente en un sistema que depende de múltiples actitudes recíprocas. Estas actitudes emergen, en un mayor o menor grado, de la autorregulación y el autodesarrollo del individuo dentro del mismo contexto social que ha elegido tener, estos matices biopsicosociales son los Grupos.

Con el trabajo de intervención grupal se pretende promover un cambio de actitudes de los individuos precisamente desde un enfoque bio-psico-social. A nivel social, las actitudes, tanto individuales como grupales, transmiten los valores culturales; a nivel psicológico, reflejan la motivación; y a nivel biológico, al darse una disminución de necesidades primarias, generan un efecto sobre los pensamientos y las emociones. Cuando están abiertas al cambio, estas actitudes son funcionales y posibilitan una mayor adaptación al contexto social (González y Cornejo, 1993).

Bajo la premisa de «no hay cambio sin conflicto», Palacín (2015) señala la repercusión que tienen los cambios de hábitos a nivel cerebral. Al estar relacionados estrechamente con las emociones, se explica la gran dificultad del ser humano para generar cambios. Tras confrontar su entorno (interpersonal) y su yo interior (intrapersonal), el individuo debe entender y aceptar lo que está dispuesto a negociar, a entregar, a soltar, para propiciar ese cambio que le permita avanzar.

Las personas que son capaces de manejar y controlar sus emociones tienen una mayor oportunidad de adaptarse al cambio.

Cuando los pacientes afrontan una situación biológica dada por una enfermedad, trasciende al nivel psicosociales construyendo su “identidad social negativa” dentro del grupo social. La “Teoría de la identidad social” explicada por Echevarría y Valencia (1996), se configura a partir de procesos de auto y hetero categorización con los que nos apropiamos, entre otras cosas, de creencias, conductas, emociones, valores y demás de nuestro grupo referencia. Según Tajfel, (1982; citado en Palacín, 2015) la categorización y la baja de estatus dentro del grupo se percibe mediante el proceso de comparación social, la cual alimenta una identidad negativa generando problemas de “Inestabilidad e ilegitimidad”. Una vez la persona siente la necesidad de vencer esta desigualdad psicosocial dentro del grupo, nace la necesidad de obtener apoyo social con la finalidad de construir una auto y hetero percepción positiva.

Es ya una realidad que en el campo de la salud se recurre cada vez más al trabajo en equipo optimizando habilidades y recursos con una visión creativa e innovadora, lo que permite realizar intervenciones puntuales en pacientes, movilizarse cognitiva y emocionalmente, y activar procesos perdurables en el tiempo. Es relevante destacar que uno de los objetivos de tales intervenciones es tender puentes de comunicación entre los diferentes subgrupos que están relacionados con la persona afectada, trascendiendo de esta manera aspectos emocionales y sociales. Para llevar a cabo esta tarea se deben tener en cuenta dos aspectos: con las intervenciones grupales se pretende primero trascender de lo intra a lo interpersonal, y de lo intra a lo intergrupar (Palacín y Aiger, 2014), y segundo, conducir al grupo y a sus miembros a través de las cuatro distonías fundamentales: soledad, inferioridad, insatisfacción e inseguridad. Bajo una conducta evitativa, estas cuatro amenazas pueden desorientar al paciente implicado (González, 2014; Palacín y Aiger, 2014; Palacín, 2015).

Teniendo en cuenta la educación, formación y el apoyo psicosocial, la constitución de los grupos depende de las necesidades específicas de cada paciente (Palacín, 2005). En el área de la salud existen varios tipos de grupos, como el grupo de apoyo, el grupo de ayuda mutua, el grupo de resocialización y el grupo psicoeducativo (Palacín, 2004). El TFM se centra en los grupos de apoyo y en los grupos psicoeducativos, los cuales, dadas sus características, tienen una mayor afinidad con nuestra propuesta de intervención.

### **3.3.1 Grupo de apoyo social**

Los grupos de apoyo se distinguen por dirigir los recursos de sus miembros para gestionar cambios conflictivos o amenazantes que perturben el óptimo funcionamiento del individuo a nivel biopsicosocial (López, et al., 1993; citado en Palacín, 2004).

Estos grupos, a su vez, generan entre sus miembros nuevos vínculos sociales, sustituyendo los recursos grupales de origen y compensando sus vacíos al posibilitar la interacción con personas afines que tengan vivencias en común. A nivel socioemocional y psicológico, brindan herramientas al individuo para hacer una mejor valoración de su situación, facilitando, entre otros, el afrontamiento, el control, el estado de ánimo positivo y el incremento de autoestima (Barrón, et al., 1988).

El grupo se desarrolla tanto en un contexto social como en uno sanitario. En el contexto social, las personas implicadas son las familias y el afectado; en el contexto sanitario, lo son el mismo afectado y el personal sanitario (Palacín, 2005).

Los miembros de los grupos de apoyo se identifican por tener una baja valoración de sus capacidades, por su vulnerabilidad y por estar en la búsqueda de referentes y de personal capacitado en el manejo de su situación (Palacín, 2005).

Según las estrategias de intervención, las principales características de los grupos de apoyo son las siguientes: se constituyen como grupos pequeños; la participación es voluntaria y la temporalidad es periódica; en ocasiones, y hasta que el grupo madure y se estructure como ayuda mutua, van acompañados de un profesional; hay una retroalimentación y se comparten experiencias; la intervención es inter e intrapersonal y grupal; y su principal objetivo es ofrecer ayuda mutua con un fin específico (Barrón, 1996).

Si bien el proyecto de intervención propuesto para el TFM no se basa en grupos de apoyo social, se considera que éste es otro recurso más que se ha de dar a conocer a los líderes técnicos para que tomen como referencia en el desarrollo de sus sesiones grupales.

### **3.3.2 Grupos psicoeducativos**

La configuración de los grupos psicoeducativos es ideal para el contexto sanitario. De naturaleza didáctica y formativa, y con la conducción de uno o de dos profesionales, genera grandes cambios en las actitudes y en los estilos de vida, enseña hábitos saludables, posibilita el

desarrollo de un educar-aprender por medio de la información, promueve la salud y humaniza el lugar y el proceso del tratamiento (Palacín, 2004; 2005). En la Tabla 4 se puede ver las características de estos grupos.

**Tabla 4**

*Características de los Grupos Psicoeducativos*

| Característica        | Definición                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estructura del grupo  | Según el propósito, se aplican filtros de inclusión y exclusión, tales como: edad, sexo, patología, etc. Como medio catalizador de cambio y aprendizaje, requiere de una estructura heterogénea; dependiendo de los intereses del grupo, sin embargo, es el conductor o líder técnico quien decide el grado de homogeneidad, esto determina el nivel de cohesión requerido para lograr los objetivos grupales de tarea. |
| Tamaño                | Si se busca un nivel de satisfacción elevado, el rango ha de ser de entre 5 y 8 miembros. Para grupos de aprendizaje y formación, el rango ha de ser de entre 8 y 12. Se debe valorar la “mortalidad grupal” para calcular el número óptimo de miembros.                                                                                                                                                                |
| Lugar                 | Debe ser un espacio que garantice la “intimidad” y ha de ser el mismo durante todo el tiempo que el grupo se reúna.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Frecuencia y Duración | Semanal o quincenal, entre hora y media y dos horas. Esto depende de la disponibilidad de tiempo de los implicados en el grupo. No debe superar los seis meses. El tiempo óptimo de duración es de tres meses.                                                                                                                                                                                                          |
| Técnicas              | En la consecución de los objetivos, y una vez identificado el momento evolutivo en el que se encuentra el grupo, el líder técnico proporciona la información oportuna que provoque la interacción necesaria para generar el cambio de actitudes esperado. Estas técnicas pueden ser desarrolladas por el mismo líder técnico o por dos personas (Líder técnico y co-conductor).                                         |

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fases Grupales                   | Corey y Corey (2016) especifica cuatro etapas grupales: fase inicial, fase de transición, fase de trabajo y fase de finalización. Estas fases favorecen una estructura para la formación y desarrollo del grupo, facilitan una progresión efectiva y un manejo óptimo de las dinámicas de grupo.                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Funciones del Conductor de grupo | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistar a los miembros con la finalidad de dejar claras las normas del grupo (fechas, horas, lugar, número de contacto) y, mediante el compromiso personal de cada uno, establecer un contrato grupal.</li> <li>- Proporcionar contenido informativo relacionado con la formación.</li> <li>- Organizar y asesorar.</li> <li>- Promover la participación, el respeto y la expresión personal.</li> <li>- Asumir un rol poco directivo.</li> <li>- Ofrecer recursos en situaciones conflictivas.</li> </ul> |
| Acciones básicas del conductor   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Da un feedback claro, descriptivo, útil y concreto.</li> <li>- Facilita la comunicación ayudando al otro a expresar sus ideas.</li> <li>- Da información de actitudes y conocimiento.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

---

**Nota.** Adaptado de *Conducción y Coordinación de Grupos* (Palacín, 2005).

En la teoría de fases grupales establecida por Corey y Corey (2016), en la fase inicial, y mientras los conductores crean un ambiente de confianza y seguridad, los miembros se conocen y conforman la estructura básica del grupo, tratando algunos temas como las expectativas, los objetivos y las normas grupales. En la fase de transición se promueven la implicación, la valoración y una mayor apertura de los miembros. También se fomenta una comunicación más profunda. En esta fase las técnicas se enfocan en explorar las expectativas, las ventajas, los inconvenientes y las actitudes que puedan devenir del trabajo grupal. En la fase de trabajo, el grupo y sus miembros se involucran a todos los niveles, tanto intra e interpersonales como intra e intergrupales. A estas alturas, el feedback entre conductores y miembros del grupo cobra especial importancia y las técnicas utilizadas se aplican para maximizar el conocimiento de lo que se está trabajando, aumentar el autoconocimiento, afrontar el conflicto intrapersonal y alcanzar un compromiso de autocuidado de la enfermedad. Por último, en la fase de finalización, los conductores ayudan al grupo a concluir la sesión evaluando la experiencia grupal y las habilidades aprendidas. Como

culminación, los miembros se comprometen a dar continuidad a su crecimiento personal y a la consecución de logros (Corey y Corey, 2016; Palacín, 2005).

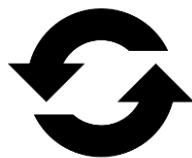
### 3.3.3 Comunicación grupal

El ser humano, percibido como una ser social que, en algún momento, a lo largo de su existencia, requerirá de los recursos y colaboración de otro ser de su misma especie para poder subsistir, halla en esta dependencia la motivación adecuada para mantener una interacción social continua. Desde esta perspectiva, el grupo se configura como un recurso adaptativo cuya columna vertebral es la comunicación. Con la aplicación de las tres “ies”: gestión de la “interacción”, “intercambio” de información y la “interdependencia” del grupo; sumado a los diferentes niveles de interacción de inter - intragrupal, e inter - intrapersonal (Ver tabla 5) (González et al., 1998; Palacín y Aiger, 2014).

El proceso catalizador y coordinado de la comunicación grupal emerge a través de cuatro niveles, mencionados anteriormente y explicados en la Tabla 5 de la siguiente manera (González, 1997; Palacín y Aiger, 2014;).

**Tabla 5**

*Niveles de comunicación*

| Nivel         | Definición                                                                                                                                           | Representación                                                                        |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Intrapersonal | Se genera cuando la atención del grupo se centra en un miembro que habla de sí mismo. La comunicación es unidireccional.                             |  |
| Interpersonal | La comunicación grupal se produce entre dos miembros del grupo generando una comunicación bidireccional, los dos miembros hablan y el grupo escucha. |  |

Intragrupal

Se genera cuando los miembros interactúan y aportan al grupo como una unidad de análisis, la comunicación es multidireccional.



Intergruppal

En este nivel, el grupo emite conceptos u opiniones propias como unidad de análisis y/o de otro grupo referencia, la comunicación es multidireccional.



---

**Nota.** Adaptado de *Aspectos psicosociales de la comunicación* (Palacín y Aiger, 2014)

La comunicación es considerada como un esfuerzo, como un trabajo sin remuneración en beneficio del otro. Dicho esfuerzo cooperativo, realizado con la intención de preservar la supervivencia de la otra persona, proporciona afecto y genera una emoción positiva en quien lo recibe (González et al., 1998).

En el contexto sanitario, la comunicación es uno de los componentes fundamentales en la construcción de la relación Profesional-Paciente (Hasler y Pendleton, 1983). Y detrás de esto, implícito, la información (Rodríguez, 1998).

El modelo DISC (por sus siglas en inglés, Dominance, Influence, Steadiness, and Compliance), aportación de William Moulton Marston a la función directiva, permite identificar el estilo de comportamiento y el tipo de comunicación ideal de cada perfil basado en los ejes racional - emocional y de introversión – extroversión. Estos perfiles responden de manera diferente al caos y a los desafíos, a la resistencia al cambio, a la aceptación de normas y a la forma de interactuar con el otro (Gómez et al., 2021).

El modelo de comunicación se rige según el hemisferio cerebral que tenga mayor dominancia. El hemisferio izquierdo es de procesamiento lento y analítico, reconoce y acepta las normas y sus características principales son la organización, la programación y la prevención. El hemisferio derecho, por el contrario, es desordenado, espontáneo y dinámico, tiene un espíritu

experimental y pone en tela de juicio las normas. En la satisfacción de las necesidades grupales, otro aspecto a tener en cuenta es la identificación de las emociones que llevan a cada perfil de comportamiento a la acción y la influencia que estos mismos perfiles ejercen sobre la comunicación. La mayoría de las teorías grupales definen roles, funciones y actividades grupales, unos orientados a la realización de los objetivos colectivos (rol de tarea) y otros al clima o relaciones que determinan la cohesión grupal (rol socio-emocional) (Gómez et al., 2021; Palacín y Aiger, 2014). En la Tabla 6 se plantean las características de la comunicación asociadas al estilo de comportamiento anteriormente descrito.

**Tabla 6**

*Características de la Comunicación Según el Estilo de Comportamiento*

|                      | Dominante                                                     | Influyente                              | Estable                  | Cumplidor               |
|----------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Ejes del Perfil      | Racional – extrovertido                                       | Emocional - extrovertido                | Emocional - introvertido | Racional - introvertido |
| Hemisferio           | Derecho                                                       | Derecho                                 | Izquierdo                | Izquierdo               |
| Movilizador          | Independencia y autonomía para el desarrollo de sus proyectos | Entorno social en constante interacción | Estabilidad              | Perfeccionismo          |
| Miedo                | Insatisfacción                                                | Soledad                                 | Inseguridad              | inferioridad            |
| Nivel de Interacción | Intra e intergrupar                                           | Intragrupar                             | Interpersonal            | interpersonal           |
| Rol                  | Tarea                                                         | Socio - emocional                       | Socio - emocional        | Tarea                   |

**Nota.** Adaptado de *Comunicación grupal* (Palacín y Aiger, 2014) y *Evidencia empírica del DISC en futuros líderes iberoamericanos: una aportación de William Moulton Marston a la función directiva* (Gómez et al., 2021).

En el concepto de “actividad grupal” propuesto por Munné (1985), todos los miembros del grupo colaboran, interactúan y comparten conocimientos, habilidades, sentimientos y pensamientos para alcanzar los objetivos colectivos. La actividad grupal se divide en cuatro niveles: temático, funcional, cognitivo y emocional. Cada uno de estos niveles es un motor del siguiente y, a su vez, de la actividad grupal. En el nivel temático, la actividad se centra en entender la forma en la que funciona y se dinamiza el grupo y en comprender su manejo y los objetivos propuestos. El nivel funcional está directamente relacionado con las interacciones: se determinan el cómo, el cuándo, el dónde, el por qué y el para qué del accionar del grupo. En el nivel cognitivo, y mediante las aportaciones de cada uno de los individuos, se promueven procesos socio-cognitivos que involucran las autopercepciones y las heteropercepciones, las expectativas y demás. Por último, en el nivel emocional la actividad se centra en comprender y describir el clima grupal y en identificar las emociones y los sentimientos que los individuos ponen al servicio de las relaciones intragrupales (Palacín y Aiger, 2014). En estos cuatro niveles de actividad, la comunicación se determina según el momento o etapa en el que se encuentre el grupo.

Tomando en consideración modelos lineales como el de Tuckman (1965) y modelos integradores como los de Wheelan (1994) y Worchel (1996), en la evolución del desarrollo grupal hay un común denominador de procesos (confianza, conflicto, cohesión, cooperación y despedida) dentro de una línea de tiempo (inicio, desarrollo y cierre) tal y como se observa en la Figura 1 (Palacín y Aiger, 2014).

**Figura 1**

*Línea evolutiva del grupo según la comunicación*



**Nota.** Adaptado de *Comunicación grupal* (Palacín y Aiger, 2014).

## **4 Objetivos**

### **4.1 Objetivos Generales**

1. Proponer una formación de formadores experiencial para adquirir competencias y habilidades en conducción de grupos en el ámbito de la salud, con un enfoque biopsicosocial. (OG1)
2. Identificar y desarrollar las competencias y habilidades de cada participante como futuro líder técnico a través de la implementación de herramientas que apoyen el proceso formativo de los participantes, buscando una apropiación del 60% del uso de los recursos entregados. (OG2)

### **4.2 Objetivos Específicos**

1. Adquirir herramientas que apoyen a la caracterización de grupos de trabajo creando la identidad grupal (OE1)
2. Generar conciencia de las habilidades naturales que tienen los participantes y las oportunidades de mejora en el desarrollo de competencias de comunicación. (OE2)
3. Desarrollar y entrenar habilidades de liderazgo técnico a través de un entorno grupal como espacio creativo. (OE3)
4. Promover la cultura de una "tribu saludable" mediante la homogeneización de protocolos de intervención, y el entrenamiento en la conducción de grupos para fomentar un entorno de bienestar y promoción de la salud desde una perspectiva biopsicosocial. (OE4)

## **5 Intervención Grupal de Origen**

### **5.1 Presentación**

Las organizaciones que intervienen en la promoción para la salud buscan constantemente estrategias para mitigar el impacto que tienen los hábitos, las conductas, las relaciones y la desinformación en la degeneración de la salud social. Temas como la obesidad, que según la World Health Organization (WHO, 2024) le define como una enfermedad crónica que puede afectar la salud ósea, la reproducción, aumentar el riesgo de padecer determinados tipos de cáncer, provocar un aumento del riesgo de diabetes tipo 2 y cardiopatías y que, como dato adicional, para el 2022

una de cada ocho personas en el mundo la padece, se convierte en un tema con especial foco de atención.

Como resultado de la necesidad latente donde la sociedad demanda cada vez más atención, cuidado e información del sistema sanitario, se origina la propuesta de CODINUCAT a los profesionales colegiados para incentivar la capacitación en “Técnicas de dinamización de grupos” en colaboración con la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona (U.B.).

En este curso se busca enseñar de una manera experiencial a las D-N cómo educar-aprender a través de técnicas grupales enfocadas a la salud y la enfermedad, promover la salud, humanizar el lugar de tratamiento, potenciar la cooperación del paciente con el tratamiento, cambiar el estilo de vida, favorecer hábitos más saludables, favorecer el cumplimiento terapéutico, clarificar la información vinculada a la salud-enfermedad y aumentar la participación de los pacientes en los tratamientos. Los objetivos planteados para la intervención grupal de origen, denominada “Técnicas de dinamización de grupos” son los siguientes.

### **Generales**

- Crear y diseñar un grupo psicoeducativo que permita comprender, mejorar, optimizar y compartir las vivencias de la enfermedad de la persona, además de promover una salud biopsicosocial de la persona con el entorno familiar, social y profesional.
- Implementar y evaluar la intervención de un grupo psicoeducativo en pacientes diagnosticados de... y valorar el impacto en la salud biopsicosocial de los participantes.

### **Específicos**

- Comprender, conocer y clarificar los aspectos de la enfermedad y de los hábitos que les permitan tomar decisiones correctas en la vida cotidiana.
- Fomentar y promover el cumplimiento terapéutico de los participantes para mejorar su salud.
- Promover de forma proactiva las relaciones afectivas que den soporte instrumental, informacional y emocional de familia y profesionales.
- Promover participación social y aumentar la proactividad en relación a la vivencia de la enfermedad.

Dentro del curso “Técnicas de dinamización de grupos” desarrollo un rol de observadora no participante externa, generando feedback para las participantes en cada sesión e implementando instrumentos de evaluación pre, durante y post tales como: encuesta inicial, encuesta de seguimiento, encuesta de satisfacción, técnica Diferencial de Campos Semánticos (DCSA), focus group y entrevista individual.

La recolección y posterior análisis de los resultados generados por estos instrumentos de evaluación, son la base para identificar las necesidades que lleva a profundizar en el entrenamiento cognitivo-emocional de las participantes desde una psicología social positiva con un enfoque biopsicosocial. Este sería el punto de partida para la creación de la propuesta de intervención del presente TFM.

## 5.2 Descripción de la muestra

El curso se aplica de manera presencial en un contexto sanitario a profesionales de la salud específicamente dietistas nutricionistas, procurando un grado de heterogeneidad en cuanto a edad, años de experiencia laboral y ámbito laboral en el que ejercen, siendo atención primaria, atención hospitalaria y/o autónomos. Se inscriben nueve dietistas nutricionistas de las cuales el 100% son mujeres.

En la tabla 7 se relacionan las variables sociodemográficas de la muestra trabajada en la intervención de origen.

**Tabla 7**

*Variables Sociodemográficas*

| Dato                                | Resultado                         |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Edad                                | Entre 21 y 50                     |
| Sexo                                | Femenino 100%                     |
| Años de Experiencia                 | Entre 0 y 30                      |
| Formación Profesional               | Dietista-Nutricionista 83.3%      |
|                                     | Estudiante fin de curso D-N 16.7% |
| Localidad en la que Labora          | Barcelona                         |
| Ámbito Laboral                      | Privado 66,7%                     |
|                                     | Público 33.3%                     |
| Experiencia en Conducción de grupos | El 50% de las participantes       |

Las variables sociodemográficas fueron recopiladas de la encuesta inicial realizada en la primera sesión del curso. De nueve participantes solo respondieron seis y, aunque se les pide explícitamente a las tres que faltan que respondieran la encuesta, no se logró obtenerlas.

### **5.3 Metodología**

El curso se imparte en cuatro sesiones programadas para los días 3, 17, 24 y 31 de mayo de 2023. Cada sesión tiene una duración de cuatro horas, comenzando a las 15:00 h y terminando a las 19:00 h, con un descanso de 15 minutos. La metodología es "learning by doing" (aprender haciendo) y el lugar del encuentro es la Universidad de Barcelona, Facultad de Psicología.

El curso está compuesto por dos conductoras: la primera es Doctora en Psicología, directora del Máster de autoliderazgo y conducción de grupos de la U.B., y la segunda es Psicóloga y Máster en análisis y conducción de grupos U.B., profesora asociada al departamento de psicología social de la U.B. Una observadora externa estudiante del Máster en Autoliderazgo y conducción de grupos, y nueve participantes inscritas a CODINUCAT.

En la metodología del curso se identifica la secuencia de su estructura de inicio, desarrollo y cierre. Los cinco procesos de confianza, conflicto, cohesión, cooperación y cierre por los que pasa el grupo según Palacín y Aiger (2014), de una manera rápida y combinada entre sesiones dada la intensidad de su formato. También se identifica dentro de su actividad grupal los cuatro niveles según Munné (1985): Temático, funcional, cognitivo y emocional, dando especial importancia al nivel temático, funcional y cognitivo. El nivel emocional fue el resultado de la experiencia vivencial al desarrollar la técnica "learning by doing" más que por ser un nivel en el que se buscaba profundizar.

El contenido temático impartido en el curso de origen es el siguiente.

- Definición de grupo psicoeducativo
- Objetivos de la intervención grupal en los grupos psicoeducativos
- Criterios de inclusión y exclusión
- Estructura de la intervención
- Cronograma de la intervención
- Instrumentos de evaluación

- Documentos necesarios
- Rol del Conductor de grupo psicoeducativo
- Desarrollo de técnica “Learning by doing”
- Referencias bibliográficas

Como punto de partida se dan a conocer las normas básicas de convivencia grupal tales como: el compromiso de todos los participantes por la asistencia a las cuatro sesiones, la puntualidad, el respeto mutuo, la restricción del uso de móviles para evitar distracciones, y procurar un espacio seguro y confidencial.

#### **5.4 Descripción de Sesiones**

En este apartado se presentan las fichas técnicas de las cuatro sesiones grupales de “Técnicas de dinamización de grupos” que dieron lugar al proyecto de intervención “Formación de Formadores”.

#### **SESIÓN 1**

|                     |                                                                                                                                                                                             |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | INTRODUCCIÓN AL CURSO                                                                                                                                                                       |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativa                                                                                                                                                                              |
| Temática            | Presentación de la estructura y parámetros de actividad grupal                                                                                                                              |
| Fase grupal         | Confianza                                                                                                                                                                                   |
| Tipo de Interacción | Intrapersonal - Interpersonal - Intragrupal                                                                                                                                                 |
| Nivel de Actividad  | Temático - Cognitiva -Funcional                                                                                                                                                             |
| Técnica             | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Presentación grupal.</li> <li>– Modelo Extended Disc.</li> <li>– Definición de la Metodología de la intervención grupal psicoeducativa.</li> </ul> |

#### **OBJETIVO DE LA SESIÓN**

Dar a conocer teorías y conceptos necesarios para el aprendizaje y aplicación de las intervenciones grupales psicoeducativas bajo un contexto sanitario.

## ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 240 minutos

| INICIO | DESARROLLO/DESCANSO | CIERRE |
|--------|---------------------|--------|
| 20 min | 185 min / 15 min    | 20 min |

### INICIO

Esta primera sesión se divide en dos partes.

1. Se hace la presentación de las participantes donde dicen su nombre, profesión y expectativa del curso.
2. Se dan a conocer las normas básicas del grupo tales como: asistencia, puntualidad, confidencialidad, respeto por los demás y participación activa en el grupo.

### DESARROLLO

La sesión se divide en cuatro puntos.

1. Se realiza una presentación en PowerPoint del Modelo del Extended Disc: Modelo que muestra un estilo de comportamiento, llevado a este caso, a un estilo de conducción que influye directamente en las interacciones grupales. Para interiorizar este concepto, se realiza una dinámica grupal que consiste en dividir el grupo en dos subgrupos para que identifiquen su propio estilo DISC.
2. Se realiza una presentación en PowerPoint de las características de la “Estructura de Sesiones”, se da una definición de las tres etapas de desarrollo del grupo: inicio, desarrollo y cierre. Dependiendo de estas etapas, se pueden identificar tanto los cinco procesos grupales: confianza, conflicto, cohesión, cooperación y cierre, según Palacín y Aiger (2014), como el nivel de actividad grupal caracterizado por la colaboración e interacción de todos sus participantes, que se divide en cuatro niveles: temático, funcional, cognitivo y emocional (Munné, 1985; Palacín y Aiger, 2014). A su vez, el eje que articula la actividad del grupo es el proceso comunicativo, que se desarrolla a través de sus diferentes niveles de interacción: intra e interpersonales e intra e intergrupales (González, 1997; Palacín y Aiger, 2014).

Una vez terminada la presentación, se dan las pautas que deben tener en cuenta para desarrollar la metodología del curso “Learning by doing”, donde deben representar una sesión grupal en los próximos dos encuentros, de la siguiente manera.

- Se dividen en tres parejas y un trío.
  - Se le asigna a cada equipo una etapa de desarrollo grupal (inicio, desarrollo o cierre) y, teniendo en cuenta esta etapa, deben desarrollar su sesión.
  - El tema a tratar es abierto.
  - Tanto las conductoras como la observadora externa y las participantes que no hagan parte del grupo que esté presentando su sesión en ese momento deben dar feedback.
  - Se asignan los tiempos: para la sesión 40 minutos, y para el feedback 10 minutos.
3. Se realiza una presentación en PowerPoint sobre “Técnicas grupales” a modo de ejemplos de dinámicas que pueden orientar y adaptar a sus necesidades.
  4. Se da información en PowerPoint de referencias bibliográficas propias para la investigación del tema, indicando dónde pueden encontrar material aplicable a sus propias sesiones.

## **CIERRE**

Se invita a que los participantes describan la sesión con una palabra.

## **ACTA DE OBSERVACIÓN EXTERNA**

El contenido de esta sesión se puede ver con detalle en el Anexo 1.

## SESIÓN 2

|                     |                                                                                                                                            |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | ENTRENAMIENTO                                                                                                                              |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativa                                                                                                                             |
| Temática            | Técnica “Learning by doing”                                                                                                                |
| Fase grupal         | Confianza - Conflicto                                                                                                                      |
| Tipo de Interacción | Intrapersonal - Interpersonal - Intragrupal                                                                                                |
| Nivel de Actividad  | Temático - Cognitiva - Funcional - Emocional                                                                                               |
| Técnica             | <ul style="list-style-type: none"><li>– Cuestionario de conocimiento</li><li>– Cuestionario DCSA</li><li>– Sesión de aprendizaje</li></ul> |

### OBJETIVO DE LA SESIÓN

Enseñar mediante la Técnica “Learning by doing” la forma, los tiempos, las estructuras y las características que conlleva la conducción de grupos psicoeducativos, y al mismo tiempo entrenar la herramienta “Feedback”.

### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 240 minutos

| INICIO | DESARROLLO/DESCANSO | CIERRE |
|--------|---------------------|--------|
| 10 min | 205 min / 15 min    | 10 min |

### INICIO

Se divide en tres puntos.

1. Se les informa que antes de comenzar la sesión 2, se envió por correo electrónico una encuesta de 43 preguntas. Las primeras 20 preguntas están enfocadas y adaptadas a este grupo en particular según la necesidad del estudio de esta intervención grupal. En esta primera parte, se busca conocer el target. En las 23 preguntas restantes, se toma el cuestionario de “habilidades individuales en el trabajo en equipo” de Philip Harris (1955, 2001) para identificar sus competencias y habilidades grupales. De 9 participantes, solo 6 responden a este cuestionario; se solicita expresamente a las 3 participantes faltantes que lo hagan, pero aun así no lo responden.

2. Para comenzar la sesión 2, se pide responder *in situ* al cuestionario DCSA (Diferencial Del Campo Semántico Asociativo). Este cuestionario se volverá a entregar al finalizar la sesión 4 con la finalidad de analizar su cambio en cuanto a la percepción y conocimientos de grupos psicoeducativos.
3. Se hace un breve resumen de la sesión anterior donde interactúan las participantes y la conducción.

## **DESARROLLO**

Dos equipos realizan la sesión grupal de aprendizaje y lo hacen de la siguiente manera.

1. La primera sesión grupal de aprendizaje se sitúa en el “inicio”, con las características propias de generar confianza en el grupo.
  - se hará las presentaciones de los conductores y los roles.
  - presentación de objetivos.
  - presentación de los participantes.
  - normas básicas y fundamentales del funcionamiento del grupo.
  - Desarrollar la siguiente estructura.

Tema: Hambre emocional

Etapas de la sesión: Inicio

Tipo de interacción: Interpersonal

Nivel de actividad: Cognitivo

Proceso grupal: Confianza

2. La segunda sesión grupal de aprendizaje se sitúa en el “desarrollo”, con un proceso grupal de conflicto y cohesión, teniendo en cuenta lo siguiente.
  - Recordar brevemente lo sucedido en la primera sesión.
  - Algún comentario significativo de los participantes con una adecuada gestión del tiempo.
  - Desarrollar la siguiente estructura.

Tema: Relaciones afectivas, entorno social

Etapas de la sesión: Desarrollo

Tipo de interacción: Interpersonal - Intragrupal

Nivel de actividad: Emocional

Proceso grupal: Conflicto – cohesión

Las personas que no hacen parte de la conducción tienen el rol de participantes y observadoras al mismo tiempo, para posteriormente dar feedback a sus compañeras.

Al finalizar cada sesión de aprendizaje, las conductoras y la observadora externa dan feedback y se les pide a las participantes que se entrenen en esta herramienta.

## **CIERRE**

Se termina recordando las indicaciones para los equipos que harán su sesión de aprendizaje en el próximo encuentro.

## **ACTA DE OBSERVACIÓN EXTERNA**

El contenido de esta sesión se puede ver con detalle en el Anexo 2.

### SESIÓN 3

|                     |                                                                                                                                  |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | PONGÁMONOS A PRUEBA                                                                                                              |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativa                                                                                                                   |
| Temática            | Técnica “Learning by doing”                                                                                                      |
| Fase grupal         | Confianza - Conflicto                                                                                                            |
| Tipo de Interacción | Intrapersonal - Interpersonal - Intragrupal                                                                                      |
| Nivel de Actividad  | Temático - Cognitiva - Funcional - emocional                                                                                     |
| Técnica             | <ul style="list-style-type: none"><li>– Información sobre feedback y ventana de Johari</li><li>– Sesión de aprendizaje</li></ul> |

#### OBJETIVOS DE LA SESIÓN

1. Continuar con el entrenamiento de las participantes en la formación de grupos psicoeducativos para el área de la salud nutricional.
2. Desarrollar la habilidad de observar y dar devoluciones claras, útiles y efectivas a sus compañeras de acuerdo a la actividad grupal que se desarrolla.
3. Dar a conocer las diferentes herramientas que se tienen para ilustrar el proceso de dar y recibir feedback.

#### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 240 minutos

| INICIO | DESARROLLO/DESCANSO | CIERRE |
|--------|---------------------|--------|
| 5 min  | 210 min / 15 min    | 10 min |

#### INICIO

Para comenzar la sesión, se les pregunta a las participantes ¿Cómo se sienten? Y se da espacio para que expresen el cómo llegan emocionalmente a la sesión.

## DESARROLLO

Se divide en tres partes.

1. Se realiza una presentación en PowerPoint con el contenido de los siguientes temas.
  - **Feedback grupal.** Herramienta que retroalimenta a otra persona a través de sus propias percepciones. Se tienen algunas reglas básicas: debe ser descriptivo, objetivo/ neutro, específico/ directo, necesario o pertinente, modificable, dar si ha sido solicitado, comprobable y aplicable.
  - **Ventana de Johari.** Ventana de comunicación a través de la cual una persona da o recibe información de sí misma o de otras personas.
2. Se desarrolla la primera intervención, simula una tercera sesión grupal situada en el “desarrollo”, caracterizado por un proceso grupal de conflicto y cohesión. Deben tener en cuenta los siguientes aspectos.
  - Comentarios significativos de algún paciente.
  - Memoria afectiva efectiva de la sesión pasada que deseen comentar.
  - Desarrollo de la siguiente estructura.

Tema: Actividad física para el cambio

Etapas de la sesión: Desarrollo

Tipo de interacción: Interpersonal - Intragrupal

Nivel de actividad: Emocional

Proceso grupal: Conflicto – cohesión

3. Se desarrolla la segunda intervención, que se ubica en el “cierre”, teniendo en cuenta los siguientes puntos.
  - Comentarios significativos de algún paciente.
  - Memoria de la sesión pasada que deseen comentar.
  - Desarrollo de la estructura.

Tema: La sociedad y el individuo

Etapas de la sesión: Cierre

Tipo de interacción: Intragrupal

Nivel de actividad: Cognitivo - Emocional

Proceso grupal: Cohesión - cooperación

## **CIERRE**

Se les da unos minutos para que expresen cómo se han sentido con la dinámica y que les queda como aprendizaje del ejercicio.

## **ACTA DE OBSERVACIÓN EXTERNA**

El contenido de esta sesión se puede ver con detalle en el Anexo 3

.

## **SESIÓN 4**

|                     |                                                                                                                                                                                               |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | VAMOS A JUGAR                                                                                                                                                                                 |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativa                                                                                                                                                                                |
| Temática            | Dinamización y cierre grupal                                                                                                                                                                  |
| Fase grupal         | Cierre                                                                                                                                                                                        |
| Tipo de Interacción | Intrapersonal - Interpersonal - Intragrupal                                                                                                                                                   |
| Nivel de Actividad  | Temático - Cognitiva - Funcional - Emocional                                                                                                                                                  |
| Técnica             | <ul style="list-style-type: none"><li>– Dinámicas grupales.</li><li>– Conceptos básicos para la creación de grupos.</li><li>– Cuestionario DCSA.</li><li>– Encuesta de satisfacción</li></ul> |

## **OBJETIVOS DE LA SESIÓN**

1. Entregar contenido del qué y el cómo podrían conducir y dinamizar grupos efectivos que generen vínculos y recordación.
2. Identificar algún cambio en la percepción del curso utilizando el cuestionario DCSA (Diferencial del Campo Semántico Asociativo).

## ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 240 minutos

| INICIO | DESARROLLO/DESCANSO | CIERRE |
|--------|---------------------|--------|
| 10 min | 185 min / 15 min    | 30 min |

### INICIO

Se abre la sesión haciendo la pregunta, ¿Cómo se encuentran hoy? Y se da espacio para que hablen de algún tema relevante.

### DESARROLLO

El desarrollo de esta sesión se hace en varios puntos.

1. Se realiza una dinámica de grupos relacionada a la nutrición, llamada “aprender jugando”. En ella, se deben dividir en dos grupos; el primer grupo, ubicado en el centro del aula, debe llegar a un acuerdo e identificar cuál de las imágenes de alimentos proyectadas en la pizarra tienen menos cantidad de calorías, y luego, deben ordenar de menor a mayor. El segundo grupo, ubicado alrededor del primer grupo, tiene el rol de observador y, al terminar la actividad, debe dar feedback a sus compañeras. Este mismo ejercicio se repite intercambiando los roles de los dos grupos.
2. Se realiza la dinámica de la torre más alta de espagueti, que refuerza el trabajo en equipo y la creatividad. Para esta dinámica, se dividen en dos grupos y eligen a una representante de cada uno. La representante tiene la función de apoyar a su grupo sin intervenir en el proceso. Comienzan a construir la torre más alta y tienen 15 minutos. Después de este tiempo, deben dejar la torre en el estado en que la tengan e intercambiarla con el otro grupo, sin embargo, la representante se queda con la misma torre y hace la misma función de apoyo al nuevo grupo. Este segundo momento dura 15 minutos. La dinámica se enfoca en las competencias de trabajo en equipo y liderazgo.
3. Se presentan diapositivas que apoyan la información relacionada con el formato y la estructura de las sesiones grupales. Se abre un diálogo sobre la creación de grupos desde su objetivo principal y sus objetivos específicos, criterios de inclusión y exclusión, cantidad

apropiada de personas inscritas al grupo, entrevistas previas para conocer el target group, entrega de documentación de compromiso con la información del taller, y el lugar idóneo para el desarrollo del grupo. Se da a conocer por medio de diapositiva la “Guía básica de observación”.

4. Se realiza la dinámica de las flores, que consiste en darle 3 flores de diferente color a cada participante. Estas flores tienen los siguientes significados.

Azul: Con quién tengo algo pendiente.

Roja: Con quién tengo algo parecido, con quién me identifico.

Blanca: Me gustaría tener algo de esta persona.

La dinámica consiste en entregar estas flores a las personas que representen lo que cada flor significa. Al finalizar la entrega, se evalúa lo que las otras personas ven de mí. Es una dinámica de cierre, con un tipo de interacción intragrupal y un nivel de actividad cognitivo - emocional.

5. Se entrega por segunda vez el cuestionario DCSA para que lo diligencien. Esto se hace con la finalidad de tener el comparativo que servirá de herramienta de análisis para el proyecto de investigación.
6. Se pide a las participantes que respondan a la encuesta de satisfacción *in situ*.

## **CIERRE**

Para cerrar, se les pide que digan algo de lo que se llevan del curso.

## **ACTA DE OBSERVACIÓN EXTERNA**

El contenido de esta sesión se puede ver con detalle en el Anexo 4.

## 5.5 Evaluación

### 5.5.1 Diseño de evaluación

Para el control, seguimiento y posterior análisis de las intervenciones, se presenta en la Tabla 8 el diseño de evaluación con las estrategias de pre, post y durante la actividad grupal.

**Tabla 8**

*Instrumentos de Evolución Pre, Durante y Post*

| Instrumento                                   | Pre | Durante | Post |
|-----------------------------------------------|-----|---------|------|
| Encuesta Inicial                              | x   |         |      |
| Técnica Diferencial del Campo Semántico (DCS) | x   |         | x    |
| Encuesta de Satisfacción                      |     |         | x    |
| Focus Group                                   |     |         | x    |
| Entrevista personal                           |     |         | x    |
| Encuesta de seguimiento                       |     |         | x    |
| Actas de Observación                          |     | x       |      |
| Control de Asistencia                         |     | x       |      |

### 5.5.2 Instrumentos de evaluación

**Encuesta inicial.** Consiste en un cuestionario estructurado realizado *ad hoc* para el programa “Técnicas de dinamización de grupos” con el fin de recopilar información de los participantes al inicio del curso. Su finalidad es conocer datos relevantes que ayuden a los conductores a personalizar el contenido y las actividades del programa según las necesidades específicas y el contexto de las participantes, que en este caso es aplicable al ámbito sanitario.

Este cuestionario fue diseñado con 43 preguntas que se dividen en cinco dimensiones, las primeras cuatro compuestas por 20 preguntas son de carácter cualitativas y, la quinta dimensión que corresponde a las habilidades individuales en el trabajo en equipo compuesta por 23 preguntas, es de carácter cuantitativa (ver Anexo 5). Las dimensiones se categorizan tal cual aparece en la tabla 9.

**Tabla 9***Dimensiones de la Encuesta Inicial*

| Categoría                                                     | Definición                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dimensión Sociodemográfica                                    | Se recopilan datos básicos de los participantes para conocer el target (edad, género, nivel educativo, ocupación, sector al que pertenece, años de experiencia, entre otros).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Dimensión de Experiencia Previa en Grupos                     | Se evalúa el nivel de experiencia de las participantes para adaptar la metodología a sus necesidades reales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Dimensión de Necesidades y Expectativas                       | Se busca identificar los motivadores que tienen las participantes frente al grupo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Dimensión de Limitaciones y Desafíos                          | Evalúa el campo de acción que tienen las D-N con relación a la creación y dinamización de grupos psicoeducativos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Dimensión de Habilidades Individuales en el Trabajo en Equipo | <p>Esta dimensión fue una adaptación del cuestionario de habilidades individuales de Philip Harris (1955) actualizado en 2001. Bonavia et al. (2015) afirman que esta dimensión mide las habilidades individuales que ayudan a alcanzar la eficiencia en un trabajo en equipo, permitiendo identificar las fortalezas y las áreas de mejora. Las habilidades que se evaluaron fueron las siguientes.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Aceptación.</b> Se considera el punto de partida para lograr la efectividad del equipo desde el respeto a las ideas y emociones de los demás participantes. Es la disposición conductual de mostrar tolerancia y empatía por el otro.</li><li>2. <b>Comunicación.</b> Mide la claridad y efectividad para transmitir sus ideas, y la capacidad de dar y recibir feedback.</li><li>3. <b>Expresión Emocional.</b> Destaca algunos elementos emocionales que deben ser controlados y vigilados para no generar problemas en el equipo.</li></ol> |

**Técnica Diferencial del Campo Semántico (DCS).** Se trata de una técnica que se utiliza para identificar el universo semántico que asocian las personas frente a un estímulo (Cornejo, 1988). En la práctica, es un listado de palabras que se entrega a los participantes para que de manera libre y de una en una asocien la palabra, con un pensamiento espontáneo. Las respuestas son categorizadas desde el punto de vista sintáctico en, sustantivos (componente cognitivo), calificativos (componente emocional) y, por último, en verbos (componente conativo). Esta técnica fue utilizada en el proyecto de intervención origen de manera cuantitativa y cualitativa en la fase Pre y Post sesiones para identificar los cambios presentados por la influencia del curso a nivel cognitivo, emocional y conativo.

El formato presentado a las participantes se puede ver en el Anexo 6. Las 12 palabras seleccionadas para el proyecto de intervención se presentan en la Tabla 10.

**Tabla 10**

---

*Palabras de la Técnica DCSA*

---

- |                        |                        |
|------------------------|------------------------|
| • Educar               | • Flexibilidad         |
| • Nutrición            | • Planificación        |
| • Grupo Psicoeducativo | • Trabajo en Equipo    |
| • Conducción de Grupos | • Generar Confianza    |
| • Mi Comunicación      | • Gestión de Emociones |
| • Empatía              | • Gestión de Conflicto |
- 

**Encuesta de Satisfacción.** Herramienta de evaluación con componentes cualitativos y cuantitativos, mide el grado de satisfacción de los participantes con relación a las expectativas que tienen del curso. Esta encuesta es realizada *ad hoc* adaptada a las necesidades de las D-N que participaron en el curso. Se evalúan aspectos como: el grado de cumplimiento de expectativas y su percepción de utilidad y aplicabilidad, calidad del contenido, habilidades de las conductoras de grupo y se disponen unas líneas para que libremente den sus observaciones y comentarios de aspectos que no estén incluidos dentro del cuestionario. Esta encuesta tiene como finalidad recoger un feedback válido y útil para lograr identificar los aspectos susceptibles de mejora tales como

metodología, contenido y objetivos. Se recomienda desarrollarlo al momento del cierre grupal *in situ* para evitar que los participantes no respondan y se pierda información valiosa (ver Anexo 7).

**Focus Group.** También llamado grupo de discusión, es una herramienta de naturaleza cualitativa, diseñada para obtener información de un tema específico, existe un grado de homogeneidad en cuanto al perfil seleccionado, ya que se trabaja un tema de estudio puntual y planeado con anticipación. Su composición óptima oscila entre 4 y 12 personas para garantizar la participación e interacción de todos los miembros del grupo. Es moderado por un conductor el cual tiene la función de escuchar, observar y eventualmente analizar teniendo en cuenta determinados procesos inductivos. El tema de discusión es escogido con anterioridad y es registrado en un formato tipo guion con preguntas abiertas para generar contenido y aportes de los participantes. El ambiente debe ser relajado y cómodo favoreciendo la espontaneidad del grupo. Es importante contar con el consentimiento de los participantes, del manejo de la información que allí se genere, bien sea escrito o de forma verbal, que para el presente proyecto se realizó de forma verbal al comienzo del focus group (Sorribes et al., 2024). Cuenta con la estructura que se presenta en la Tabla 11 creada *ad hoc* para efectos de estudio del TFM.

**Tabla 11**

*Estructura Focus Group*

| Etapa      | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Inicio     | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Al ser un Focus group de modalidad virtual, se da una espera de dos minutos para que todos los participantes se conecten a la sesión</li> <li>– Una vez se tenga al grupo conectado, se comienza con una bienvenida y agradecimiento por participar en el grupo de discusión.</li> <li>– Se aclaran las normas básicas de la sesión tales como: tiempo destinado a la discusión y respeto mutuo.</li> <li>– Se pide el consentimiento para disponer del contenido de la información que allí se genere.</li> <li>– Se expone la finalidad del grupo y el cómo será implementado su resultado.</li> </ul> |
| Desarrollo | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Se da la introducción a los objetivos que dan lugar al estudio, que para este caso son los siguientes:</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

1. Identificar si el curso cubre las necesidades personales y profesionales de este grupo en el ámbito sanitario.
  2. Analizar el impacto que tiene el curso a nivel profesional, tanto en la creación de grupos propios post, como en la efectividad de su implementación.
  3. Conocer los puntos a mejorar a partir de la experiencia vivencial de sus participantes dando un punto de partida para la elaboración del TFM.
    - El conductor o moderador de manera secuencial, lógica, coordinada y oportuna, hace las preguntas que previamente trae preparadas para abrir los temas de discusión.
    - Para el presente trabajo se realizaron cinco preguntas (ver Anexo 8).
    - Se desarrolla la discusión natural, abierta y dirigida para evitar perder el foco de investigación.
- Cierre
- Se da la despedida agradeciendo nuevamente el tiempo dedicado y la información compartida dando por terminado el focus group.
- 

**Entrevista Personal.** Los autores Brinkmann y Kvale (2009) parten de la base de que la conversación es un modo básico de interacción humana. A través de la conversación y bajo una dinámica de preguntas y respuestas, se puede conocer a la otra persona. Es una conversación directa con el otro que permite obtener información detallada y precisa sobre sus experiencias, pensamientos, sentimientos, actitudes y opiniones. Este método es utilizado para la recolección de información cualitativa y cuantitativa. Dentro de sus características están.

- La conexión frente a frente con el entrevistado, que, para este proyecto se desarrolla vía Online por limitaciones de tiempo de la entrevistada.
- Es flexible, ya que permite adaptar las preguntas en la medida que se desarrolla la conversación y profundizar en temas que surgen de ella.
- Al ser un método personalizado, genera un clima de confianza que lleva a respuestas más abiertas y confidenciales.
- Para el estudio del proyecto, se realizó un formato de entrevista *ad hoc* (ver Anexo 9) con la estructura que se muestra en la Tabla 12.

**Tabla 12***Estructura de Entrevista Personal*

| Etapa      | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Inicio     | <ul style="list-style-type: none"><li>– Se abre la entrevista vía Online por la plataforma Zoom</li><li>– Una vez se conecte la participante, se comienza con una bienvenida y agradecimiento por participar en la entrevista.</li><li>– Con anterioridad se establece el tiempo de la entrevista, que en este caso es de 40 minutos.</li><li>– Se pide el consentimiento para disponer del contenido de la información que allí se genera.</li><li>– Se expone la finalidad de la entrevista y el cómo es implementado su resultado.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Desarrollo | <ul style="list-style-type: none"><li>– Se da la introducción a los objetivos que dan lugar al estudio, en este caso son los siguientes.<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar si el curso cubre las necesidades personales y profesionales de la entrevistada.</li><li>2. Analizar el impacto que tiene el curso a nivel profesional, tanto en la creación de grupos propios post, como en la efectividad de su implementación.</li><li>3. Conocer los puntos a mejorar a partir de su experiencia vivencial dando un punto de partida para la elaboración del TFM.</li></ol></li><li>– El entrevistador, de manera secuencial, lógica, coordinada y oportuna, hace las preguntas que previamente trae preparadas.</li><li>– Para el presente trabajo se realizan 11 preguntas que son adaptadas según se desarrolla la entrevista.</li></ul> |
| Cierre     | <ul style="list-style-type: none"><li>– Se agradece la colaboración con el proyecto dando por terminada la entrevista.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

**Encuesta de Seguimiento.** Es una herramienta de evaluación realizada *ad hoc* y adaptada a las necesidades del curso “Técnicas de dinamización de grupos” para medir el impacto y la satisfacción de sus participantes. Además, permite identificar si el grado de conocimiento y las habilidades adquiridas se están llevando a la práctica. Con este análisis se busca identificar las áreas de mejora que permiten diagnosticar programas con resultados eficientes y aplicables. Esta herramienta se puede analizar desde lo cualitativo y/o cuantitativo (ver Anexo 10).

**Actas de Observación.** Se realiza un formato *ad hoc* con información que recoge los detalles y características de cada sesión grupal. Es un instrumento cualitativo y tiene como finalidad dejar la constancia y registro de todo lo que sucede dentro de la sesión para su posterior evaluación. Estas actas contienen una estructura formal que ayuda a documentar todo lo observado dentro del grupo, dejando un registro histórico claro, detallado, objetivo y transparente (ver Anexo 11).

**Control de asistencia.** Es un registro formal creado *ad hoc* que refuerza el compromiso y la responsabilidad individual. Esta herramienta ayuda a controlar variables de ausencia que pueden ser dadas por desmotivación, desinterés o problemas personales que requieren de importante atención. Es un requisito que cumple con la recopilación documental de evidencia en la participación individual (ver Anexo 12).

### 5.5.3 Resultados

#### **Análisis Encuesta Inicial, dimensión cualitativa**

De las seis personas que responden a la encuesta, cinco son graduadas de nutrición humana y dietética y, una estudiante está cursando el último año, entre estas mismas participantes hay una enfermera titulada y una psicología en curso; el rango de edad está entre 21 y 50 años, con una experiencia laboral entre 0 y 30 años en el campo de la nutrición; el territorio que abarcan es la provincia de Barcelona distribuidas en diversos municipios; son personas que en su gran mayoría no han asistido a intervenciones grupales y sólo tres de ellas han sido conductoras de grupo. El común denominador de las habilidades que desean trabajar es la comunicación, la creatividad y la gestión de conflictos.

## Análisis Encuesta Inicial, dimensión cuantitativa

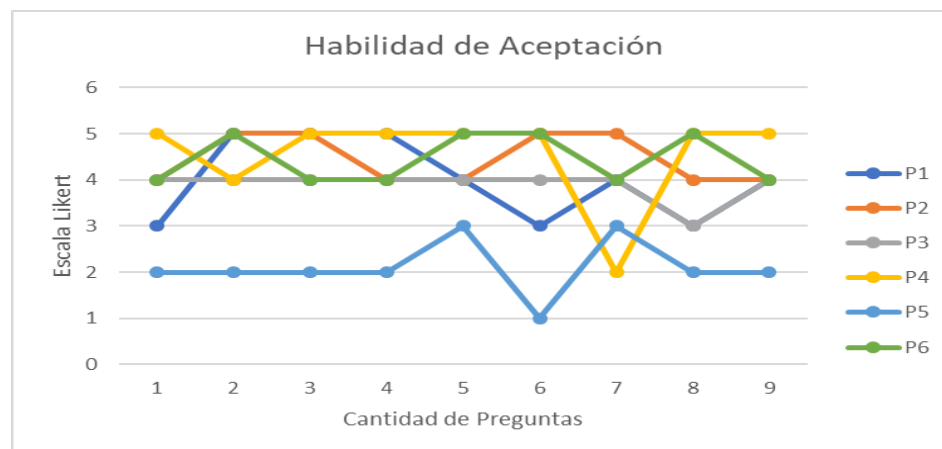
- Resolución del cuestionario de Harris Philip

### Habilidad de Aceptación

En la Figura 2 se exponen los resultados vinculados a las 9 preguntas de habilidades de aceptación clasificadas en una escala Likert de cinco valores donde, 1 es (nunca), 2 (rara vez), 3 (en ocasiones), 4 (con frecuencia) y 5 (siempre). De 9 participantes, respondieron 6 que corresponden a las líneas de colores nombradas a la derecha del gráfico como (P1, P2, P3, P4, P5, P6). Se recoge un total de 54 respuestas que arrojan un promedio de 3.91, lo que representa una tendencia grupal a la disposición conductual favorable al respeto y a la tolerancia de sus participantes. Las variables que aquí se representan son la empatía, ayuda a los demás a expresarse, disposición para comprender emociones, promueven ideas y dan importancia a las aportaciones grupales.

**Figura 2**

*Gráfica de la habilidad de la aceptación*

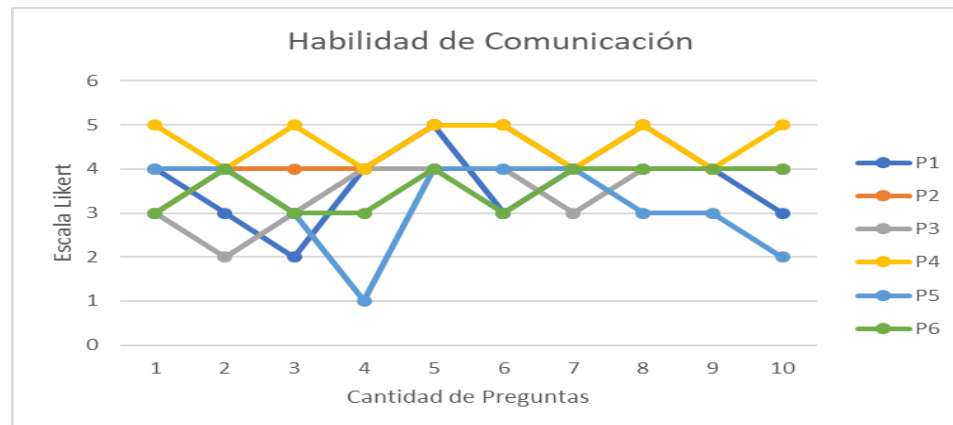


### Habilidad de Comunicación

En la figura 3 se realizaron 10 preguntas asociadas a la habilidad de comunicación clasificadas en la escala Likert donde, 1 es (nunca), 2 (rara vez), 3 (en ocasiones), 4 (con frecuencia) y 5 (siempre). De 9 participantes, respondieron 6 que corresponden a las líneas de colores nombradas a la derecha del gráfico como (P1, P2, P3, P4, P5, P6). Se recoge un total de 60 respuestas que arrojan un promedio de 3.78, lo que representa una tendencia grupal a la comunicación eficaz y efectiva. La comunicación, como columna vertebral de las interacciones grupales, cobra una gran importancia en la manera como se es capaz de transmitirla, es decir, “no es lo que se sabe, sino el cómo se transmite”. Si lo miramos desde la individualidad, se identifican picos bajos de algunos participantes, sin embargo, y teniendo en cuenta el resultado conjunto, se considera el análisis bajo el promedio grupal.

**Figura 3**

*Gráfica de la Habilidad de Comunicación*



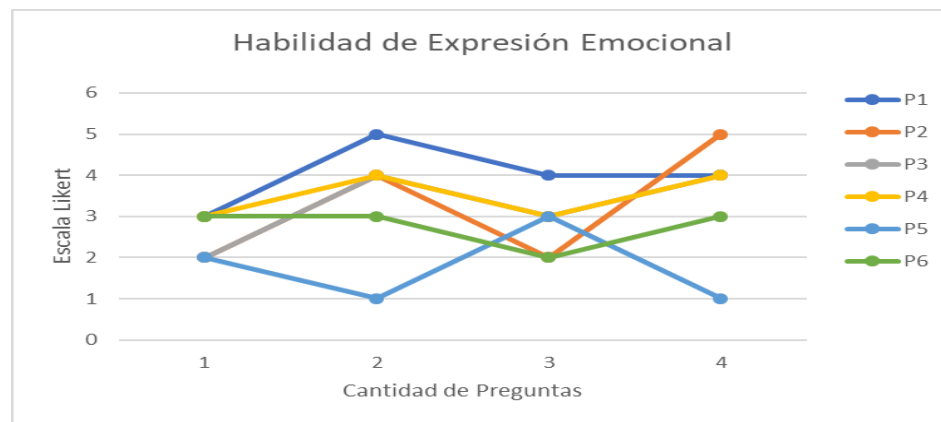
### Habilidad de Expresión Emocional

En la Figura 4 se evalúan 4 preguntas relacionadas con la habilidad de expresión emocional bajo la escala Likert donde, 1 es (nunca), 2 (rara vez), 3 (en ocasiones), 4 (con frecuencia) y 5 (siempre). De 9 participantes, respondieron 6 que corresponden a las líneas de colores nombradas a la derecha del gráfico (P1, P2, P3, P4, P5, P6). Se recoge un total de 24 respuestas que arrojan un promedio de 3.08. Esta habilidad está planteada en el cuestionario de Philip Harris de manera

negativa, interpretado como: A mayor valor, mayor grado de emocionalidad. Según el autor, es una variable a tener en cuenta para controlar y vigilar, con la intención de evitar malestar en el clima grupal que afecte los resultados y el rendimiento del equipo. Para efectos de este análisis, el resultado no es concluyente, es informativa.

**Figura 4**

*Gráfica de la Habilidad de Expresión Emocional*



### Análisis del cuestionario DCSA

Según la teoría de los tres componentes actitudinales (emocional, cognitivo y conativo) (Cornejo, 1988) se proponen 12 palabras o estímulos que obedecen a una naturaleza de corte cognitivo, con la finalidad de ver las respuestas diferenciadas pre (1ra sesión) y post (4ta Sesión), arrojando el resultado de la Tabla 13 y representado en la Figura 5.

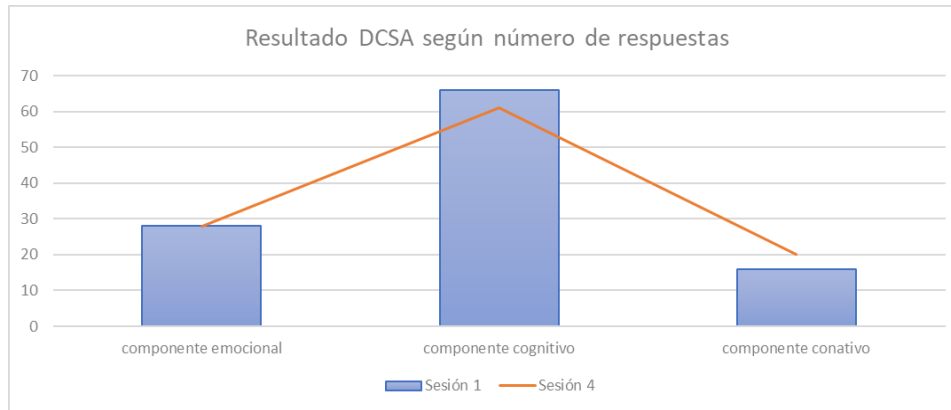
**Tabla 13**

*Resultado Pre – Post en Número de Respuestas*

| Componente Actitudinal | Pre – Sesión 1 | Post – Sesión 4 |
|------------------------|----------------|-----------------|
| Emocional              | 28             | 28              |
| Cognitivo              | 66             | 61              |
| Conativo               | 16             | 20              |

**Figura 5**

*DCSA Según Número de Respuestas*



Se concluyen dos puntos relevantes

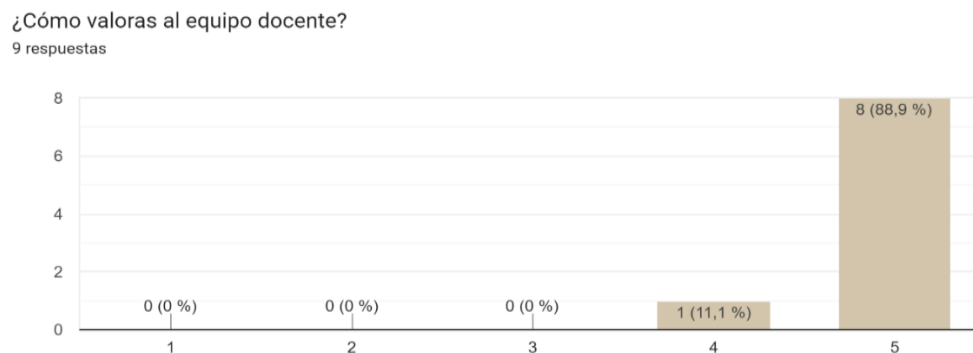
1. Teniendo en cuenta la variación del resultado pre - post de la Tabla 13, las participantes trasladan en alguna medida, un estímulo cognitivo al estímulo conativo reflejando una sintonía con la metodología del curso “Learning by doing”, llevando el conocimiento a la acción.
2. Según la naturaleza de los datos, el análisis semántico no aporta suficiente profundidad, sin embargo, desde un análisis sintáctico que sí obedece a un cambio actitudinal de las participaciones se puede concluir que de un estímulo 100% cognitivo lo desagregan en los tres componentes actitudinales de la siguiente manera: El componente emocional arroja un porcentaje del 26%, el cognitivo del 58% y el conativo del 16%. Este resultado demuestra la integralidad del ser humano, reforzando la intención del TFM en ocuparse de una manera conjunta de estas tres dimensiones en el desarrollo de cada sesión grupal.

## Análisis Encuesta de Satisfacción

La encuesta se realiza a 9 participantes utilizando preguntas abiertas y escala de Likert, donde 1 representa (muy mal) llegando hasta 5 que representa (Excelente). La valoración al equipo docente (ver Figura 6), a la calidad del contenido y, de las actividades propuestas (ver Figura 7) arrojan una calificación con un promedio alto de 4.8 y 4.3 respectivamente, sin embargo, el grado de satisfacción en el grupo con relación al curso, se ubica en un promedio de 3.8 (ver Figura 8).

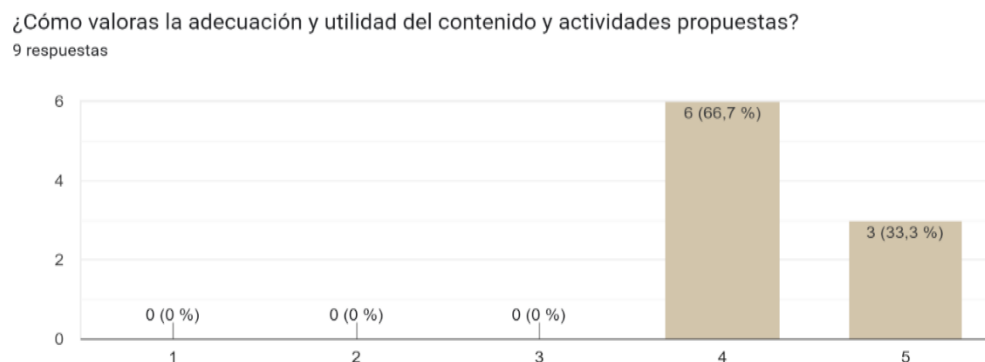
**Figura 6**

*Valoración al Equipo Docente*



**Figura 7**

*Valoración del Contenido y Actividades*

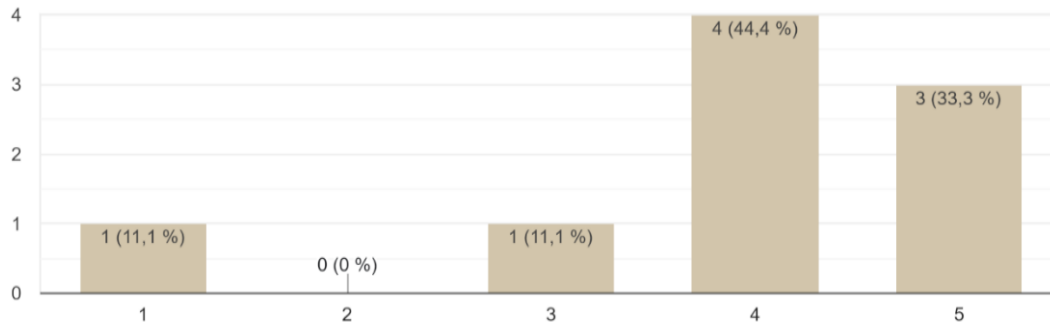


## Figura 8

### *Nivel de Satisfacción con el curso*

Puntúa tu nivel de satisfacción general con el curso

9 respuestas



Esta última valoración que arroja un promedio de 3.8, se asocia con las expectativas logradas, es por eso que me remito a los aspectos que las participantes consideran susceptibles de mejora, tales como.

1. Localización y horario.
2. Más teoría que complementen la parte práctica.
3. Trabajar más la observación y tener mayor conocimiento del funcionamiento del curso.
4. Más técnicas descritas.
5. Herramientas y documentos enfocados a nutrición y el horario del curso.
6. La intensidad horaria.
7. Tener más técnicas explicadas, no sólo el título.
8. Más ideas de recursos y más práctica de situaciones hipotéticas.

### **Análisis del Focus Group, la Entrevista personal y la Encuesta de seguimiento**

Según el estudio de contenido que se realiza de las respuestas de estos tres instrumentos de evaluación se decide hacer un análisis conjunto. La idea original era implementar un focus group, pero viendo la disponibilidad de las participantes y el límite de entrega del TFM, se optó por la estrategia de adaptar la entrevista personal y la encuesta de seguimiento al objetivo final de recoger

información para complementar la propuesta de intervención. Entonces, en el focus Group participaron 3 D-N, en la entrevista personal 1, y en la encuesta de seguimiento 2. Fue entonces cómo se logró obtener la información de seis de las nueve participantes del curso.

Según la información suministrada por las seis D-N, encontramos que las tres personas que habían tenido experiencia en conducción de grupos pre curso, fueron las mismas que crearon grupos post curso logrando mejores resultados en sus intervenciones, innovando en cuanto a las técnicas de dinamización de grupos, alcanzando un mayor grado de efectividad en la comunicación y generando mayor vínculo con sus pacientes. Sin embargo, aunque las seis reconocen la importancia del curso y lo valioso de su contenido para aplicarlo en su vida laboral, las otras tres participantes que no crearon grupos manifestaron las siguientes dificultades.

1. No sentir la confianza para crear grupos sin la compañía de un psicólogo.
2. No tener herramientas para la gestión de conflictos generados a nivel grupal.
3. No encontrar la aplicabilidad para el tipo de pacientes que trata.
4. Sienten que les hizo falta más contenido en cuánto a dinámicas enfocadas a la nutrición.
5. Necesidad de mejorar la comunicación verbal y no verbal.

## **5.6 Valoraciones Finales**

Partiendo de una necesidad sanitaria de educar a una población específica con problemas de conducta alimentaria, después de conocer algunos antecedentes de esfuerzos que se han hecho al respecto y, teniendo como base los apartados del encuadre teórico que componen este proyecto de intervención, se logra identificar una oportunidad de mejora tanto para el profesional como para el sistema de salud.

Basados en la recolección de datos por medio de los diferentes instrumentos de evaluación pre, durante y post, se respalda la propuesta de intervención “Formación de Formadores” que busca potencializar las habilidades de adaptación y comunicación, enseñar a gestionar la expresión emocional, promover componentes conativos a través del aprendizaje experiencial integrando los componentes cognitivos y emocionales, generar confianza en sí mismas y desarrollar competencias como la creatividad, la comunicación asertiva, la flexibilidad de adaptación, el trabajo en equipo y el liderazgo, permite mejorar la calidad del profesional interviniendo a la persona dentro de una pequeña sociedad llamada “Grupo psicoeducativo”.

Esto justifica que el TFM sea un proyecto desarrollado en cuatro módulos compuesto cada uno por tres sesiones grupales donde se enfatiza en dos aspectos; por un lado, están los aspectos que las participantes han valorado como importantes, y por el otro, las limitaciones que han encontrado para el desarrollo de su actividad profesional.

Para concluir, el TFM da herramientas, conocimientos teóricos y un reconocimiento propio que le permitirá al profesional convertirse en un líder técnico con capacidad de análisis y conducción de grupos.

## **6 Proyecto de Intervención Grupal**

### **6.1 Presentación del Proyecto de Intervención**

El programa de intervención "Formación de Formadores" es el resultado de la experiencia vivencial en el curso "Técnicas de dinamización de grupos". Después del análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados obtenidos con los instrumentos de evaluación implementados, se desarrolla la propuesta de crear una intervención en el ámbito de la salud desde la psicología positiva bajo el enfoque de la Psiconutrición y una visión biopsicosocial. Desde el campo de la conducción de grupos psicoeducativos propuesto, se adopta la filosofía basada en la creencia fundamental que: "Los líderes toman un objetivo ordinario y lo convierten en un deseo ardiente, desde la confianza y el coraje para llegar a lugares donde nadie ha llegado aún, lo cual se vuelve inspirador para los que están a su alrededor". Filosofía que va acompañada de la visión del proyecto con el lema: *"Los líderes son maestros del cambio, porque llegan al corazón del problema"*.

Este proyecto tiene el alcance de entregar herramientas que logren humanizar los procesos frente a los hábitos nutricionales de los pacientes, entendiendo los motivadores que generan cambios positivos en los estilos de vida de las personas y su entorno, reconociendo la particularidad de cada individuo articulándose con su propósito de vida, interviniendo al ser y no a la patología. El diseño de cada módulo para dichos profesionales se enmarca en entrenar el cerebro, entender los pensamientos y empatizar desde las emociones con actividades que requieren de la transformación emocional y cognitivo que sincronice el saber, saber hacer, saber pensar y saber sentir (González, 2004).

## 6.2 Descripción de la Muestra

La intervención va dirigida al sector sanitario con un grupo heterogéneo en edad, experiencia laboral y manejo grupal. Dentro de los criterios de inclusión se encuentran hombres y/o mujeres que pertenezcan al área de la nutrición en el sector público, privado y/o autónomo, mayores de edad que busquen una formación continuada en el ámbito de la salud para alcanzar niveles de calidad en cuanto a las intervenciones grupales que se proyecte realizar con temas relacionados a la educación nutricional, cambios actitudinales, mejorar resultados de adherencia a los tratamientos de sus pacientes, mejorar las tasas de atención poblacional, innovar en procesos psicoeducativos que impacten en el bienestar y salud de la población objetivo, y la búsqueda de una cultura "tribu saludable" para fomentar la homogeneización de los procesos en atención sanitaria.

El diseño del programa cuenta con una gran flexibilidad de adaptación tanto para personas que tengan experiencia en la conducción de grupos psicoeducativos, como para personas que comienzan desde principio con su entrenamiento cognitivo-emocional.

## 6.3 Metodología

La propuesta parte de una “Formación de Formadores” experiencial con el uso de técnicas cognitivas, conativas y emocionales. Se diseña bajo la tipología de un grupo psicoeducativo, ideal para el contexto sanitario del cual se ocupa el TFM. Es conducido por dos especialistas en dirección y conducción de grupos, me incluyo entre ellos, con un rol de líder transformacional que tiene como finalidad formar a los formadores como líderes técnicos; tiene una duración de tres meses, con una periodicidad semanal y cada sesión tiene una duración de dos horas, el grupo es cerrado y se compone de mínimo 6 y máximo 14 participantes (Palacín, 2004); rescatando la tipología de grupos de Pérez (2004) al ser grupos pequeños se promueven las interacciones intra interpersonales e intra intergrupales, se genera cohesión, interdependencia y niveles emocionales altos. Dentro de sus componentes estructurales están.

**Los objetivos.** Ya descritos en el apartado 4.1 como objetivos generales y 4.2 como objetivos específicos pensados en el desarrollo cronológico de cada uno de los cuatro módulos propuestos. Estos se enfocan en la construcción de un líder técnico con capacidad de análisis y

conducción de grupos (González, 2004) apoyado en herramientas cognitivo-emocionales que lo llevan a convertirse en motores de cambio para la sociedad en el ámbito de la salud.

**Las Normas.** Son acuerdos explícitos que vienen inherentes a la constitución del grupo con la finalidad de garantizar su supervivencia. Algunas de las normas están preestablecidas y otras serán consensuadas con el grupo dependiendo de la dinámica que se genere dentro de él. Las normas preestablecidas se dan bajo los siguientes criterios.

- Tener claros los objetivos siendo un mismo norte para todos los participantes.
- La puntualidad tanto a la hora de comenzar como a la hora de terminar.
- La regulación de los comportamientos.
- El respeto por los demás.
- Garantizar la confidencialidad en un espacio seguro.

Teniendo como base la intervención grupal de origen donde se realizan 4 sesiones grupales, se propone para el proyecto del TFM desagregarlas en 4 módulos donde cada uno se compone de 3 sesiones grupales para un total de 12 sesiones presenciales. En la Tabla 14 se puede ver el paralelo de las intervenciones. Se muestra cómo a partir de un trabajo de observación externa y un análisis de información recolectada por medio de diferentes instrumentos de evaluación en la intervención de origen, se da un punto de partida para la propuesta de un programa de intervención específica a las necesidades de un grupo en particular.

Es entonces cómo se dedica el bloque 5 de este TFM a esa primera intervención de origen, y el bloque 6 se dedica al proyecto de intervención que fundamenta mi propuesta final de Máster.

**Tabla 14***Descripción del paralelismo entre la intervención de origen y la propuesta de intervención grupal*

| Intervención de Origen                                                                                                                                                                                       | Intervención Propuesta                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sesión 1.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Presentación grupal.</li> <li>– Modelo Extended Disc.</li> <li>– Definición de la Metodología de la intervención grupal psicoeducativa.</li> </ul> | <b>Bloque 1.</b> Identidad y conocimiento grupal.<br><b>Sesión 1.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dinámica de presentación con fichas de diversas imágenes.</li> <li>– Test VAK.</li> </ul> <b>Sesión 2.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Modelo DISC (Dominante - Estable/seguro).</li> </ul> <b>Sesión 3.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Modelo DISC (Influyente - Cumplidor).</li> </ul>                                                                                                                         |
| <b>Sesión 2.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Cuestionario de conocimiento.</li> <li>– Cuestionario DCSA.</li> <li>– Sesión de aprendizaje.</li> </ul>                                           | <b>Bloque 2.</b> Competencias y habilidades en la conducción de grupos.<br><b>Sesión 4.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entrenamiento didáctico de la habilidad de observación consciente.</li> <li>– Teoría relacionada con la herramienta “Feedback”.</li> </ul> <b>Sesión 5.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entrenamiento didáctico de la habilidad de escucha y comunicación.</li> </ul> <b>Sesión 6.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entrenamiento didáctico de heteropercepción y autopercepción.</li> </ul> |
| <b>Sesión 3.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Información sobre feedback y ventana de Johari.</li> <li>– Sesión de aprendizaje.</li> </ul>                                                       | <b>Bloque 3.</b> El líder Técnico y sus habilidades.<br><b>Sesión 7.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Contenido Teórico sobre competencias y habilidades.</li> <li>– Cuestionario BAS.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

**Sesión 4.**

- Dinámicas grupales.
- Conceptos básicos para la creación de grupos.
- Segundo momento del cuestionario DCSA.
- Encuesta de satisfacción.

**Sesión 8.**

- Conceptualización y dinamización del Mapa Mental.

**Sesión 9.**

- Conceptualización y dinamización de la terapia narrativa.

**Bloque 4.** Entrenamiento experiencial de todo lo aprendido.

**Sesión 10.**

- Conceptualización y técnica de liderazgo

**Sesión 11.**

- Conceptualización de la estructura grupal.
- Actividad experiencial (Role playing).

**Sesión 12.**

- Actividad experiencial (Role playing), segunda parte.
  - Técnica de visualización a 1 año.
  - Despedida con entrega de símbolo.
  - Encuesta de satisfacción.
- 

Adicional a esto, al terminar cada módulo, se realizan 4 sesiones de tutorización vía online denominadas "Sesión de Anclaje". La estructura de esta sesión está enmarcada en una ficha técnica que contiene, título de la sesión, fecha y duración, el objetivo, la metodología utilizada para cada sesión, que en este caso es vía Online tipo entrevista, una serie de preguntas abiertas que evalúan tanto la evolución como el grado de satisfacción del participante, y, por último, un espacio para registrar las respuestas del participante y otro espacio para el feedback generado por el conductor del grupo (Ver Anexo 13).

Estas sesiones se han ideado con el propósito de maximizar la formación de los profesionales con un feedback de evolución sobre aspectos de contenido, de procedimiento y de los aspectos emocionales que han intervenido en el proceso.

La evaluación conjunta de este esfuerzo del futuro líder técnico en el trabajo grupal e individual que viene realizando, se hace apoyados en la bitácora del participante, pues después de cada sesión, registra el conocimiento adquirido, las emociones, sentimientos y pensamientos generados tras realizar cada actividad, fortalezas y debilidades que va identificando y todo aquello que a su criterio intervenga en el proceso formativo.

El entrenamiento propuesto es un modelaje experiencial que busca empoderar a los participantes para que logren transmitir de una manera más efectiva, asertiva, empática y cognitiva el conocimiento necesario que movilice el cambio actitudinal de sus pacientes y de sus grupos objetivos. A este entrenamiento se le incorporan espacios teóricos que dan cuerpo y sustento a las técnicas aplicadas de cada sesión.

Una de las grandes diferencias entre el curso "Técnicas de dinamización de grupos" y el curso "Formación de formadores", es que en este último el nivel emocional dentro de su actividad grupal se trabaja en la misma profundidad de los otros tres niveles según Munné (1985). temático, funcional y cognitivo.

El contenido temático impartido en la propuesta de intervención es el siguiente.

- Entrenamiento en la elaboración y análisis de Test VAK (test de estilo de aprendizaje).
- Contenido teórico y dinamización de los cuatro estilos de interacción DISC, sus características, alcances, fortalezas y debilidades.
- Entrenamiento didáctico en habilidades de observación y escucha consciente.
- Entrenamiento en habilidades de comunicación asertiva.
- Identificación de la autopercepción y heteropercepción.
- Contenido teórico de capacidades y habilidades de un "Líder Técnico".
- Instrumentos de medición (Cuestionario BAS).
- Conceptualización y dinamización del Mapa Mental.
- Conceptualización y dinamización de la terapia narrativa.
- Conceptualización y técnica de liderazgo.
- Conceptualización de la estructura grupal.
- Role playing (Sesión grupal experiencial de las participantes).
- Técnica de proyección cognitivo-emocional positiva.

En la tabla 15 se puede ver representada la estructura de la propuesta según los módulos propuestos, las sesiones y el alcance que tiene cada uno.

**Tabla 15**

*Estructura de Intervención “Formación de Formadores”*

| Módulo | Nº de la Sesión | Alcance                                                                             |
|--------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1      | 1, 2 y 3        | Identidad y conocimiento grupal<br><i>Sesión de Anclaje 1</i>                       |
| 2      | 4, 5 y 6        | Competencias y habilidades en la conducción de grupos<br><i>Sesión de Anclaje 2</i> |
| 3      | 7, 8 y 9        | El líder técnico y sus habilidades<br><i>Sesión de Anclaje 3</i>                    |
| 4      | 10, 11 y 12     | Entrenamiento experiencial de todo lo aprendido<br><i>Sesión de Anclaje 4</i>       |

#### **6.4 Descripción de las Sesiones**

En este apartado se explica la estructura de 12 sesiones grupales presenciales y 4 sesiones individuales virtuales. Cada sesión grupal tiene un preámbulo donde se explica con una ficha técnica resumen el contenido y la base fundamental de cada sesión, después, se presentan los objetivos perseguidos con cada una de ellas y, a partir de esta información, se lleva a cabo la sesión con una estructura en tres tiempos (inicio, desarrollo y cierre), obedeciendo a la naturaleza de la sesión desde una evolución grupal y que además, lleva incorporadas las cinco fases de procesos grupales (confianza, conflicto, cohesión, cooperación, y cierre) según Palacín y Aiger (2014). Además, como ya se ha mencionado, dentro de su actividad grupal se integran los cuatro niveles según Munné (1985) (temático, funcional, cognitivo y emocional).

Con la finalidad de llevar un control y seguimiento de la asistencia, los participantes deben firmar el registro de asistencia al iniciar cada sesión. También, se deben comprometer con el desarrollo de su “bitácora de viaje” de manera personal, crítica y detallada después de cada encuentro grupal. Esta bitácora es una herramienta fundamental para la evaluación y análisis del proceso evolutivo de cada participante.

Antes de comenzar el programa de intervención se envía por correo electrónico la primera encuesta de valoración de objetivos, dónde se pretende evaluar el nivel de conocimiento inicial de

los participantes, para lo que se pide honestidad en sus respuestas, ya que esto permitirá medir el cumplimiento del objetivo general del curso.

## **MÓDULO 1**

### **IDENTIDAD GRUPAL**

#### **SESIÓN 1**

|                     |                                                                                                                                  |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | Empacando el equipaje                                                                                                            |
| Tipo de Sesión      | Conocimiento grupal                                                                                                              |
| Temática            | Presentación y caracterización grupal                                                                                            |
| Fase grupal         | Inicio                                                                                                                           |
| Tipo de Interacción | Intrapersonal                                                                                                                    |
| Nivel de Actividad  | Temático - funcional                                                                                                             |
| Técnica             | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dinámica de presentación con fichas de diversas imágenes</li> <li>– Test VAK</li> </ul> |

#### **OBJETIVOS DE LA SESIÓN**

1. Realizar la presentación grupal e individual con el fin de establecer una base de confianza y apertura de todos los integrantes.
2. Desarrollar las herramientas requeridas para promover el aprendizaje grupal.

#### **ESTRUCTURA DE LA SESIÓN**

Duración. 120 minutos

|        |            |        |
|--------|------------|--------|
| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
| 20 min | 90 min     | 10 min |

## INICIO

La primera sesión se distribuye de la siguiente manera.

- Presentación de los conductores y su rol.
- Se exponen las normas básicas de funcionamiento del grupo entre las que se destaca la confidencialidad, la puntualidad y el compromiso.
- Se habla de la “bitácora de viaje” que deben retroalimentar después de cada sesión. deben describir sus emociones, pensamientos, dificultades y habilidades descubiertas tanto a nivel personal como grupal.
- Se habla del libro “*Los cuatro acuerdos*” que deben leer a lo largo del curso con el fin de socializar en la sesión N°6. <https://www.youtube.com/watch?v=UJRqEKPFIVo>

## DESARROLLO

**Dinámica de presentación.** Consiste en traer al grupo una serie de tarjetas con diversas imágenes, que incluyen animales, naturaleza y arte. Los participantes deben elegir aquellas que más los definan para expresarlo al grupo. Se busca promover interacciones donde cada miembro describa su personalidad de acuerdo con la imagen seleccionada y así lograr identificar el grado de homogeneidad y heterogeneidad que conforma al grupo.

**Encuesta VAK.** Con la implementación de esta técnica, se pretende medir el canal de aprendizaje predominante dentro del grupo y, así mismo, proporcionar al formador las herramientas necesarias para impartir el conocimiento, logrando la mayor apropiación del mismo. En este orden de ideas, dependiendo del resultado obtenido por el grupo, se proponen las siguientes actividades.

1. Aprendizaje visual: Diapositivas, gráficas, colores, videos.
2. Aprendizaje auditivo: Sonidos y el habla.
3. Aprendizaje kinestésico: Actividades prácticas, experimentales y manipulativas.

**Dinámica VAK.** Con el objetivo de interiorizar el conocimiento, se realiza la siguiente dinámica.

Se dividen en tres grupos y cada grupo adopta un estilo de aprendizaje. Se les entrega un guion con la definición de tres temas.

1. Definición de grupo Psicosocial
2. Estructura y componentes de una sesión grupal
3. Características de la Comunicación

Una vez entregado el material, cada grupo debe explicar la teoría con base en el canal de aprendizaje adoptado. El capacitador entrega diferentes materiales (hojas de papel, plastilina, marcadores, fichas de armar...) para desarrollar el material necesario que les permita explicar la teoría asignada.

## **CIERRE**

Se asigna la primera tarea para su bitácora: Deben seleccionar en su entorno más cercano a tres personas que tengan cada canal de aprendizaje, observarlas y describir detalladamente las razones que los caracterizan.

## SESIÓN 2

|                     |                                              |
|---------------------|----------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | Vamos al fondo del mar                       |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducación                               |
| Temática            | Introducción a los estilos de comportamiento |
| Fase grupal         | Inicio                                       |
| Tipo de Interacción | Intrapersonal                                |
| Nivel de Actividad  | Temático - funcional                         |
| Técnica             | Modelo DISC (Dominante - Estable/seguro)     |

### OBJETIVO DE LA SESIÓN

Generar apropiación de conocimientos específicamente de los siguientes estilos de interacción: (Dominante - Estable/seguro).

### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 120 minutos

|        |            |        |
|--------|------------|--------|
| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
| 20 min | 90 min     | 10 min |

### INICIO

Se divide en dos partes.

1. Se asignan 15 minutos para retroalimentar el tema de la semana pasada con las observaciones hechas de su grupo cercano.
2. Se enseña un estilo de respiración de activación, posteriormente se realiza. Se asignan 5 minutos.

### DESARROLLO

Teniendo en cuenta el estilo o canal de aprendizaje dominante del grupo, se realiza una intervención con el contenido teórico de los estilos de interacción seleccionados para esta sesión (Dominante – Estable/seguro) de la siguiente manera en cuatro fases.

1. Descripción general del estilo de interacción.
2. Formas efectivas para comunicarnos con este estilo.
3. Fortalezas y debilidades del estilo dentro de un grupo.
4. Definición del aporte que hace este estilo de interacción al grupo.

A partir de este momento se promueve el intercambio de experiencias cotidianas para generar comunicación intragrupal.

### **Dinamización del DISC.**

1. Para generar conciencia de los comportamientos y actitudes que adopta el individuo bajo situaciones que no controla, se identifican los perfiles “Dominantes y Estables” dentro del grupo para promover las siguientes actividades.
  - Para los Dominantes, se hacen parejas donde uno de los dos se venda los ojos y el otro lo guía para que juntos hagan un baile, al terminar el baile intercambian de rol.

Al terminar esta primera actividad, dentro de los dos minutos que tendrá el siguiente grupo para la preparación de su actividad, los “Dominantes” escriben el sentimiento y las sensaciones que les generó la pérdida de control.

- Una vez identificados los perfiles “Estable” se les invita a pasar delante del grupo e improvisar un monólogo con títeres. Para la preparación, tendrán 2 minutos.

Al terminar, los “Dominantes” y los “Estables” socializan el sentimiento que les generó la actividad. Esto, acompañado del feedback dado por los conductores y sus compañeros.

### **CIERRE**

Con la finalidad de apropiar el conocimiento desde la actividad vivencial de los estilos de personalidad, se realiza el cierre de la siguiente manera.

Se propone una actividad disruptiva a la cotidianidad del participante; ya que deben dividir la semana como se describe a continuación.

1. Del día 1 al 3 deben apropiarse de las características propias del estilo de interacción dominante y llevar estas características en los diferentes ámbitos de su vida.
2. Del día 4 al 6 deben apropiarse de las características propias del estilo de interacción estable/seguro y llevar estas características en los diferentes ámbitos de su vida.

Las emociones y experiencias vividas deben ser registradas en la bitácora, al igual que las dificultades encontradas en la personificación de cada perfil generando resistencia al salir de su zona de confort.

### SESIÓN 3

|                     |                                          |
|---------------------|------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | Nadando con tiburones                    |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducación                           |
| Temática            | Profundización de estilos de interacción |
| Fase grupal         | Confianza                                |
| Tipo de Interacción | Intrapersonal - Intragrupal              |
| Nivel de Actividad  | Temático - Funcional                     |
| Técnica             | Modelo DISC (Influyente - Cumplidor)     |

### OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Generar apropiación de conocimientos específicamente de los siguientes estilos de interacción: (Influyente – Cumplidor).

### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 120 minutos

|        |            |        |
|--------|------------|--------|
| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
| 30 min | 80 min     | 10 min |

## **INICIO**

En este inicio se da espacio para compartir la experiencia vivencial de la actividad de la semana pasada, dando feedback de los resultados y motivando a los participantes a trabajar lo que identificaron que les genera una mayor resistencia al salir de su zona de confort.

## **DESARROLLO**

Teniendo en cuenta el canal de aprendizaje dominante del grupo, se realiza una intervención con el contenido teórico de los estilos de interacción seleccionados para esta sesión (Influyente -Cumplidor). de la siguiente manera en cuatro fases.

1. Descripción general del estilo de interacción.
2. Formas efectivas para comunicarnos con este estilo.
3. Fortalezas y debilidades del estilo dentro de un grupo.
4. Definición del aporte que hace este estilo de interacción al grupo.

A partir de este momento se promueve el intercambio de experiencias cotidianas para generar comunicación intragrupal.

### **Dinamización del DISC.**

1. Para generar conciencia de los comportamientos y actitudes que adopta el individuo desde las características propias de su estilo de interacción, se identifican los perfiles “Sociales y cumplidores” dentro del grupo para promover la siguiente actividad:
  - Se reúnen en parejas donde uno será un sociable y el otro será un cumplidor, la idea de la actividad es que cada uno debe narrar una historia, cuento o noticia apropiándose de las características específicas de su perfil. Para esta actividad se asignan cinco minutos por persona.

Al terminar esta actividad, cada participante hace un feedback donde expresa al grupo la experiencia de la comunicación de su pareja. Entrenando la habilidad de observación y escucha activa.

## **CIERRE**

Con el objetivo de apropiarse de conocimiento desde la actividad vivencial de los estilos de interacción, se realiza el cierre de la siguiente manera:

Se plantea una actividad disruptiva a la cotidianidad del participante; ya que deben dividir la semana de la siguiente manera:

1. Del día 1 al 3 deben apropiarse de las características propias del estilo de interacción del “Influyente” y llevar estas características en los diferentes ámbitos de su vida.
2. Del día 4 al 6 deben apropiarse de las características propias del estilo de interacción del “Cumplidor” y llevar estas características en los diferentes ámbitos de su vida.

Las emociones y experiencias vividas deben ser registradas en la bitácora, al igual que las dificultades encontradas en la personificación de cada perfil al generar resistencia al salir de su zona de confort.

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>SESIÓN DE ANCLAJE</b> | <b>1</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>OBJETIVO:</b>         | Concretar conceptos y emociones relacionados con el módulo 1 “Identidad y conocimiento grupal”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>METODOLOGÍA:</b>      | <p>La sesión se realiza mediante videoconferencia personalizada garantizando la confidencialidad del proceso individual. La bitácora de viaje es la herramienta utilizada para el desarrollo de esta sesión virtual, ya que es allí donde se registran las observaciones, emociones, vivencias y conocimientos relevantes para su proceso.</p> <p>Tiene una duración de 30 minutos y la técnica es modo entrevista con preguntas abiertas tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo te has sentido en el grupo?</li> <li>2. De este primer módulo, ¿cuál de las siguientes capacidades has desarrollado? <ul style="list-style-type: none"> <li>– Innovación y creatividad</li> <li>– Trabajo en equipo</li> <li>– Empatía</li> <li>– Escucha activa</li> <li>– Observación</li> <li>– Resolución de conflictos</li> <li>– Adaptación</li> <li>– Compromiso grupal</li> <li>– Compromiso individual</li> <li>– Habilidad de apropiación de conocimiento</li> </ul> </li> <li>3. ¿Cuál ha sido la dificultad encontrada en el proceso educativo?</li> <li>4. ¿Sientes que el proceso ha contribuido a tu formación y por qué?</li> <li>5. ¿Tienes algún vacío de las técnicas DISC y VAK aplicadas en este módulo?</li> </ol> |

## MÓDULO 2

### COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN LA CONDUCCIÓN DE GRUPOS

#### SESIÓN 4

|                     |                                                                                                                                                  |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | EL AQUÍ Y EL AHORA                                                                                                                               |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativa                                                                                                                                   |
| Temática            | Entrenamiento del espacio tiempo                                                                                                                 |
| Fase grupal         | Confianza                                                                                                                                        |
| Tipo de Interacción | Intra, Interpersonal - Intragrupal                                                                                                               |
| Nivel de Actividad  | Cognitivo - Emocional                                                                                                                            |
| Técnica             | <ul style="list-style-type: none"><li>– Entrenamiento didáctico de la habilidad de observación consciente.</li><li>– Teoría “Feedback”</li></ul> |

#### OBJETIVO DE LA SESIÓN

Realizar un entrenamiento didáctico y teórico donde el participante finalice con una herramienta funcional que los lleve a generar una observación consciente y a partir de esto, ser capaz de generar una retroalimentación clara, efectiva y útil.

#### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 120 minutos

| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
|--------|------------|--------|
| 30 min | 80 min     | 10 min |

#### INICIO

Se da espacio para retroalimentar los resultados de la semana pasada con el ejercicio de simulación de estilo de interacción según DISC.

## DESARROLLO

1. Se imparte teoría del “*Aquí y el Ahora*”.
2. Se enseña una técnica de respiración que ayuda a nivelar el hemisferio derecho e izquierdo enfocando al participante en el Espacio - Tiempo.
3. Con el objetivo de entrenar la habilidad de centrar sus pensamientos en el espacio y tiempo que está viviendo, se propone un ejercicio donde entrenen el control de la mente y logren callar las conversaciones internas de pensamientos, sentimientos o juicios. Se realiza la actividad didáctica de la siguiente manera:
  - El grupo se divide en parejas, uno de los participantes toma el rol de observador y el otro lo apoya para el desarrollo de la actividad.
  - Alrededor del aula se exponen fichas con diferentes dibujos y figuras, el observador debe mirarlas detenidamente y quedarse al frente de aquella imagen que le genere alguna sensación, en este momento cierra los ojos y comienza el ejercicio de respiración enseñada anteriormente; Una vez enfocado y se sienta el observador preparado, abre los ojos y mira fijamente la imagen indicando al coequipero cuándo comienza a tomar el tiempo, se inicia con 1 minuto y al sonar la alarma el observador debe decir en voz alta todas las emociones y pensamientos que se generaron, mientras que el coequipero con mucha agilidad y destreza debe tomar nota de todo lo dicho por el observador sin interrumpir ni generar preguntas que puedan transversalizar el sentimiento con el pensamiento lógico. Luego se repite el ejercicio con 2 minutos y por último con 3 minutos.
  - Se imparte teoría sobre la herramienta “Feedback”.

## CIERRE

Al terminar esta actividad, se socializa la experiencia y se da feedback de los resultados obtenidos, sugiriendo que continúen este entrenamiento en su vida cotidiana para fortalecer su capacidad de observación consciente.

Se deja como actividad para la próxima semana, ver con el enfoque del “*Aquí y el ahora*” la película “El guerrero pacífico”.

## SESIÓN 5

|                     |                                                                    |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | AL PAREDÓN                                                         |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativa                                                     |
| Temática            | Comunicación                                                       |
| Fase grupal         | Confianza                                                          |
| Tipo de Interacción | Intra, Interpersonal - Intragrupal                                 |
| Nivel de Actividad  | Funcional - Cognitivo - Emocional                                  |
| Técnica             | Entrenamiento didáctico de la habilidad de escucha y comunicación. |

### OBJETIVO DE LA SESIÓN

Entender desde dónde y bajo qué prisma se comunica el grupo. Dar herramientas al futuro formador para que genere una comunicación asertiva con sus propios grupos.

### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 120 minutos

| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
|--------|------------|--------|
| 20 min | 90 min     | 10 min |

### INICIO

Se abre un espacio para retroalimentar la práctica del “Aquí y el ahora” y su postura frente a la película “El guerrero pacífico”.

### DESARROLLO

1. Se imparte teoría sobre comunicación verbal, no verbal y paralingüística. Sus características, y la importancia en la identificación.
2. El objetivo de esta sesión es generar conciencia de que el ser humano escucha desde su propia historia. Se entrena la habilidad de escucha y observación con la finalidad de incorporar en el hábito conductual.
3. Se realiza la actividad didáctica de la siguiente manera.
  - Se escogen tres participantes del curso. Cada uno se coloca frente al grupo de manera individual con la finalidad de responder preguntas abiertas que realiza el conductor del

grupo sobre su vida cotidiana. Se busca generar un clima de confianza dentro del diálogo de improvisación; sin embargo, y para efectos lúdicos, se busca sensibilizar al participante para que, con su comunicación no verbal, transmita incomodidad, resistencia, alegría, tristeza y demás sensaciones que no verbaliza. Durante el tiempo que el participante habla, el resto del grupo está en escucha y observación consciente de los diferentes mecanismos de comunicación. Al finalizar cada ejercicio, se genera un feedback de la comunicación percibida de cada participante.

## **CIERRE**

El cierre se realiza diciendo una palabra que defina lo que significó la sesión para cada uno de los participantes. Recordando la importancia de registrarlo posteriormente en su bitácora.

## SESIÓN 6

|                     |                                                               |
|---------------------|---------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | REFLEJO EN EL AGUA                                            |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativo                                                |
| Temática            | Comunicación                                                  |
| Fase grupal         | Conflicto - cohesión                                          |
| Tipo de Interacción | Intra e Interpersonal - Intragrupal                           |
| Nivel de Actividad  | Cognitiva - Emocional - Funcional                             |
| Técnica             | Entrenamiento didáctico de heteropercepción y autopercepción. |

### OBJETIVO DE LA SESIÓN

Identificar la auto y heteropercepción de cada participante mediante la herramienta SYMLOG (Bales y Cohen, 1979) con la finalidad de entender cómo se proyecta cada individuo dentro del grupo a partir de su conducta, sus actitudes y el contenido de sus interacciones.

### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 120 minutos

| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
|--------|------------|--------|
| 10 min | 100 min    | 10 min |

### INICIO

Se disponen 10 minutos para comentar situaciones relevantes de la semana y valorar los compromisos de los miembros del grupo.

### DESARROLLO

1. Se abre un espacio para retroalimentar y reflexionar sobre lo vivido a través del libro “Los Cuatro Acuerdos” teniendo en cuenta sus cuatro apartados.
  - Sé impecable con tus palabras
  - No te tomes nada personal
  - No hagas suposiciones
  - Haz siempre lo máximo que puedas

2. Se realiza el cuestionario SYMLOG (Sistema de Niveles Múltiples de Observación Grupal) individualmente, y una vez terminado se expone teoría sobre la hetero y autopercepción, sus características, ventajas, el modo de aplicación y su interpretación con base en los resultados obtenidos en tiempo real.

## **CIERRE**

El cierre se dinamiza haciendo preguntas abiertas sobre el tema tratado en la sesión con la finalidad de asimilar el conocimiento.

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>SESIÓN DE ANCLAJE</b> | <b>2</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>OBJETIVO:</b>         | Concretar conceptos y emociones relacionados con el módulo 2 “Competencias y habilidades en la conducción de grupos”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>METODOLOGÍA:</b>      | <p>La sesión se realiza mediante videoconferencia personalizada garantizando la confidencialidad del proceso individual. La bitácora de viaje es la herramienta utilizada para el desarrollo de esta sesión virtual, ya que es allí donde se registran las observaciones, emociones, vivencias y conocimientos relevantes para su proceso.</p> <p>Tiene una duración de 30 minutos y la técnica es modo entrevista con preguntas abiertas tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Sientes que el grupo te ha complementado personal y profesionalmente en cuanto a lo cognitivo y lo emocional?</li> <li>2. De este segundo módulo ¿cuál de las siguientes capacidades has desarrollado? <ul style="list-style-type: none"> <li>– Innovación y creatividad</li> <li>– Trabajo en equipo</li> <li>– Empatía</li> <li>– Escucha activa</li> <li>– Observación</li> <li>– Resolución de conflictos</li> <li>– Adaptación</li> <li>– Compromiso grupal</li> <li>– Compromiso individual</li> <li>– Habilidad de apropiación de conocimiento</li> </ul> </li> <li>3. ¿Cuál ha sido la dificultad encontrada en el proceso educativo?</li> <li>4. ¿Qué aspectos de tu vida personal y profesional han cambiado a raíz del curso?</li> <li>5. ¿Tienes algún vacío de las técnicas Observación consciente, escucha activa y SYMLOG aplicadas en este módulo?</li> </ol> |

## BLOQUE 3

### LÍDER TÉCNICO Y SUS HABILIDADES

#### SESIÓN 7

|                     |                                                                                                                                  |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | DIÁLOGOS EN ALTAMAR                                                                                                              |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativo                                                                                                                   |
| Temática            | Habilidades del Líder Técnico                                                                                                    |
| Fase grupal         | Conflicto - cohesión                                                                                                             |
| Tipo de Interacción | Intra, Interpersonal - Intragrupal                                                                                               |
| Nivel de Actividad  | Cognitiva - Emocional - Funcional                                                                                                |
| Técnica             | <ul style="list-style-type: none"><li>– Contenido Teórico sobre competencias y habilidades.</li><li>– Cuestionario BAS</li></ul> |

#### OBJETIVO DE LA SESIÓN

Trabajar competencias y habilidades del líder técnico necesarias para el análisis y la conducción de grupos; para esta sesión se trabaja específicamente la empatía con los pacientes y la motivación bidireccional que se genera a través de la interacción grupal.

#### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 120 minutos

| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
|--------|------------|--------|
| 10 min | 90 min     | 20 min |

#### INICIO

Se abre la sesión con la pregunta: “¿Cómo se sienten hoy?”, ubicándolos en el *Aquí y el ahora* para comenzar la actividad grupal.

#### DESARROLLO

1. Se imparte teoría de las competencias y habilidades que deben desarrollar como líderes técnicos enfocados a la conducción de grupos psicoeducativos del ámbito sanitario.

2. Con el objetivo de entender y conocer el autoconcepto que tienen los miembros del grupo con relación a su nivel de satisfacción en cuanto a su imagen corporal, se elabora el cuestionario BAS. Herramienta útil para generar intervenciones de autocuidado que ayuden a los pacientes a respetar y atender las necesidades del cuerpo con base en hábitos saludables desarrollados a partir del objetivo grupal e individual. Promoviendo este pensamiento cuidadoso, se puede proteger al ser como individuo y como sociedad, al mismo tiempo que generamos empatía, compasión e interés por el otro (Nomen, 2021). Una vez realizado el cuestionario in situ, se destina el espacio para su interpretación y generar feedback entre los participantes.

## **CIERRE**

Cada integrante del grupo expresa una frase de lo que significó la sesión. Adicional a esto, se dejan tres links para ser vistos antes del encuentro de la sesión 8.

1. [André Rieu & 150 dancers - Lara's Theme & Light Cavalry \(youtube.com\)](#)
2. [LA HISTORIA DE CIRQUE DU SOLEIL 2020 😊 | Emprender y crecer en base a Innovación | Caso empresarial \(youtube.com\)](#)
3. [Cómo Howard Schultz convirtió a Starbucks en una empresa multimillonaria 🍵 \(youtube.com\)](#)

## SESIÓN 8

|                     |                                                  |
|---------------------|--------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | OCEANO AZUL                                      |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativo                                   |
| Temática            | Creatividad y Neuroplasticidad                   |
| Fase grupal         | Cohesión                                         |
| Tipo de Interacción | Intra, Interpersonal - Intragrupal               |
| Nivel de Actividad  | Cognitiva - Emocional - Funcional                |
| Técnica             | Conceptualización y dinamización del Mapa Mental |

### OBJETIVO DE LA SESIÓN

fomentar el pensamiento creativo para tener una adecuada gestión y resolución de los problemas (Nomen, 2021). Promover intervenciones cognitivo-conductual, que permitan la reprogramación de patrones de comportamientos y pensamientos.

### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 120 minutos

| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
|--------|------------|--------|
| 10 min | 90 min     | 20 min |

### INICIO

Se promueven interacciones cognitivo- emocionales para identificar cómo llegan los participantes a la sesión.

### DESARROLLO

Esta sesión se divide en varias fases (Buzan, 2016).

1. Explicación teórica del mapa mental, su definición, fundamentos y estructura.
2. Explicación de las 7 dimensiones del ser humano.
  - Dimensión espiritual.
  - Dimensión social.

- Dimensión física.
- Dimensión emocional.
- Dimensión cognitiva.
- Dimensión laboral.
- Dimensión del medio ambiente.

3. Se realiza el ejercicio práctico en dos partes.

- Los participantes toman cada dimensión y redactan sobre un papel de manera libre una meta que quieren alcanzar en un periodo de tres meses. Esta meta tiene una valoración en escala Likert de 1 a 5; se valora el nivel en el que se encuentran hoy y el valor al se quiere llegar en los tres meses propuestos.

- Una vez se tenga redactado, proceden a esquematizar el mapa mental de las dimensiones seleccionadas con el material dispuesto en el aula. Al finalizar el esquema, cada participante realiza la socialización de sus dimensiones para generar un feedback del uso de la herramienta en cuanto a emociones, sensaciones y pensamientos que influyen en la realización del mapa mental.

El objetivo de esta actividad es poner en práctica la herramienta propuesta, sensibilizando a los participantes en la importancia de incluir un espacio cognitivo- emocional con sus pacientes para identificar los posibles generadores de cambio.

## **CIERRE**

Se termina la sesión retomando los videos que se dejaron al cierre de la sesión pasada, con el objetivo de analizar casos reales de cambios creativos donde se asumen grandes riesgos desde diferentes sectores económicos.

## SESIÓN 9

|                     |                                                          |
|---------------------|----------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | RESPIRA, SIENTE Y ESCRIBE                                |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativo                                           |
| Temática            | Terapia Narrativa                                        |
| Fase grupal         | Cohesión - Cooperación                                   |
| Tipo de Interacción | Intra, Interpersonal - Intragrupal                       |
| Nivel de Actividad  | Cognitiva - Emocional - Funcional                        |
| Técnica             | Conceptualización y dinamización de la terapia narrativa |

### OBJETIVO DE LA SESIÓN

Identificar la narrativa que se ha construido a lo largo de la vida con la finalidad de reescribirla y promover cambios positivos. Comprender desde donde es contada la historia del otro y que tan grande es la influencia que tiene “el problema” sobre su propio ser.

### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 120 minutos

| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
|--------|------------|--------|
| 10 min | 90 min     | 20 min |

### INICIO

Se disponen unos minutos para que los participantes exterioricen la influencia del mapa mental en la cotidianidad de su semana.

### DESARROLLO

1. Se conceptualiza la naturaleza y finalidad de la “Terapia Narrativa”, teniendo en cuenta sus principios.

La Terapia Narrativa es una técnica terapéutica que se centra en las historias que las personas construyen de su vida y de su propia realidad. Promueve la narración como una herramienta para que los seres humanos definan y describan sus experiencias de vida y comportamientos con una secuencia lógica y temporal de desarrollo, propósitos, significados y

desenlaces. Entendiendo la narración como: Secuencia de vida que cobran sentido y realidad mediante el acto de ser contadas (Payne, 2002) a nosotros mismos y a los demás dando el sentido de la identidad (López De Martín, 2011).

White y Epston (1993), pioneros de la terapia narrativa en 1980, proponen una práctica donde se logra generar cambios positivos a través de la influencia que ejerce la narrativa sobre la vida del ser humano al comprender y reescribir su propia historia. Existen varios principios que describen la terapia narrativa, sin embargo, y para efectos del TFM, se hace mención de los dos principales. El primero y más impactante es la “Externalización del problema” logrando separar al individuo del problema para minimizar el impacto, la carga e influencia que ejerce sobre el propio individuo. Otro territorio que exploran los autores es la utilización de “la palabra escrita” con el fin de enfocar las habilidades y fortalezas del ser humano utilizando historias alternativas co-creando historias nuevas y liberadoras.

2. Se dinamiza con dos actividades de la siguiente manera:

- Actividad 1: consiste en narrar una historia llamada “El planeta de dónde vengo”, esta narración debe describir claramente el planeta de donde viene cada participante y el por qué decidió venir al planeta tierra. El propósito es lograr identificar el problema del que se quiere liberar cada participante por medio de un feedback grupal.

- Actividad 2: elige un elemento de la naturaleza (el aire, el río, los pájaros, los árboles) y se invita a describir este elemento de una manera profunda desde su belleza y grandeza.

- Una vez tengan la descripción por escrito, se invita a cada participante a leerla en voz alta con la condición de cambiar el nombre del elemento elegido por el “YO”.

El objetivo de esta actividad es lograr que las personas se describan y hablen de sí mismas sin ser conscientes de que lo están haciendo. Al finalizar se realiza un feedback grupal para identificar las emociones y pensamientos generados con el ejercicio.

## **CIERRE**

Se dan las pautas para el desarrollo de la sesión 11 y 12 con la finalidad de tener el tiempo necesario para su preparación, consiste en realizar un role playing de una sesión grupal utilizando el conocimiento adquirido:

1. Se divide el grupo en parejas o tríos, según el número de participantes.
2. Se asigna la etapa en la que se encuentra el “grupo hipotético”.
3. Se asigna el tema a tratar tales como: hambre emocional, Autoconcepto y autoestima, aprender a leer etiquetas nutricionales, la alimentación y yo, la familia como grupo de apoyo, entre otros. (Los temas pueden ser consensuados con los participantes).
4. Se dan los tiempos: para cada sesión se asignan 25 minutos y 10 minutos para el feedback grupal.

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>SESIÓN DE ANCLAJE</b> | <b>3</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>OBJETIVO:</b>         | Concretar conceptos y emociones relacionados con el módulo 3 “Líder Técnico y sus habilidades”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>METODOLOGÍA:</b>      | <p>La sesión se realiza mediante videoconferencia personalizada garantizando la confidencialidad del proceso individual. La bitácora de viaje es la herramienta utilizada para el desarrollo de esta sesión virtual, ya que es allí donde se registran las observaciones, emociones, vivencias y conocimientos relevantes para su proceso.</p> <p>Tiene una duración de 30 minutos y la técnica es modo entrevista con preguntas abiertas tales como.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo te has sentido en el grupo y qué harías diferente?</li> <li>2. De este tercer módulo, ¿cuál de las siguientes capacidades has desarrollado? <ul style="list-style-type: none"> <li>– Innovación y creatividad</li> <li>– Trabajo en equipo</li> <li>– Empatía</li> <li>– Escucha activa</li> <li>– Observación</li> <li>– Resolución de conflictos</li> <li>– Adaptación</li> <li>– Compromiso grupal</li> <li>– Compromiso individual</li> <li>– Habilidad de apropiación de conocimiento</li> </ul> </li> <li>3. ¿Cuál ha sido la dificultad encontrada en el proceso educativo?</li> <li>4. Si ha habido algún cambio, ¿Sientes que de alguna manera tu entorno ha cambiado a partir de tu propio cambio?</li> <li>5. ¿Tienes algún vacío de las técnicas mapa mental, terapia narrativa y test BAS aplicadas en este módulo?</li> </ol> |

**MÓDULO 4**  
**CERRANDO CICLO**

**SESIÓN 10**

|                     |                                          |
|---------------------|------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | BAJO LA TORMENTA                         |
| Tipo de Sesión      | Psicoeducativo                           |
| Temática            | Liderazgo                                |
| Fase grupal         | Cooperación                              |
| Tipo de Interacción | Intra, Interpersonal - Intragrupal       |
| Nivel de Actividad  | Cognitiva - Emocional - Funcional        |
| Técnica             | Conceptualización y técnica de liderazgo |

**OBJETIVO DE LA SESIÓN**

Identificar las habilidades de un líder, reconociendo en cada uno de los participantes qué habilidades naturales se tienen y cuáles son una oportunidad de mejora.

**ESTRUCTURA DE LA SESIÓN**

Duración. 120 minutos

|        |            |        |
|--------|------------|--------|
| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
| 10 min | 90 min     | 20 min |

**INICIO**

Se abre la sesión realizando una lista de chequeo de todas las herramientas impartidas hasta el momento, con el objetivo de consolidar el conocimiento.

## **DESARROLLO**

La sesión se divide en dos partes.

1. Se realiza la dinamización del liderazgo con la siguiente actividad:
  - El grupo se divide en dos, con el fin de realizar la experiencia en campo, a cada participante se le entrega dos globos sin inflar y se explica de la siguiente manera:
  - Cada globo va a representar un beso, el equipo debe salir del aula y vender estos globos a personas desconocidas, el valor puede ser asignado por el equipo o ser el resultado de la negociación con el cliente, al finalizar, el valor recaudado se destina para una labor social que puede ser ejecutada por uno de los participantes quién será vocero del equipo.
  - La restricción que se tiene para esta actividad, es que ningún participante puede vender el globo del compañero, se invita a que como grupo empodere al compañero para que pueda desarrollar con éxito la actividad.
  - Se da un tiempo estimado de 30 minutos para realizar la actividad.

La finalidad del ejercicio es que en una situación incómoda y bajo estrés, los participantes comiencen a mostrar sus habilidades en liderazgo y la capacidad que tienen como grupo de empoderar a sus miembros para cumplir la misión que se les ha asignado.

2. Conceptualizar las características del liderazgo
  - Definición de liderazgo
  - Liderazgo, poder y autoridad
  - Competencias del líder técnico

## **CIERRE**

Para finalizar la sesión se realizan preguntas detonantes:

- ¿Qué tipo de líder fueron?
- ¿Qué habilidades encontraron en sí mismos?
- ¿Qué habilidades encontraron en el grupo de trabajo?
- ¿Cuál es la habilidad de liderazgo que considera es más difícil de entrenar?

## SESIÓN 11

|                     |                                                                                                                                             |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | SALIÓ EL SOL                                                                                                                                |
| Tipo de Sesión      | Experiencial                                                                                                                                |
| Temática            | Entrenamiento en conducción de grupos                                                                                                       |
| Fase grupal         | Cooperación                                                                                                                                 |
| Tipo de Interacción | Intra, Interpersonal - Intragrupal                                                                                                          |
| Nivel de Actividad  | Cognitiva - Emocional - Funcional                                                                                                           |
| Técnica             | <ul style="list-style-type: none"><li>– Conceptualización de la estructura grupal</li><li>– Actividad experiencial (Role playing)</li></ul> |

### OBJETIVO DE LA SESIÓN

Poner en práctica el conocimiento y las habilidades adquiridas de una manera experiencial mediante la técnica del Role playing en el desarrollo de una sesión grupal de aprendizaje.

### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

Duración. 120 minutos

| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
|--------|------------|--------|
| 10 min | 90 min     | 20 min |

### INICIO

Se disponen de unos minutos para escuchar las intervenciones de los participantes con relación a un tema relevante dentro de su semana.

### DESARROLLO

La sesión se divide en dos partes.

1. Exposición clara y concisa de la teoría “Estructura de grupos”.
2. Se dará comienzo a los role playing programados por los diferentes subgrupos.
  - 25 minutos por grupo para el desarrollo de la sesión hipotética
  - 10 minutos por grupo para feedback de los conductores y posteriormente de los compañeros.

Los objetivos de esta actividad son.

- Entrenar bajo la técnica del role playing las habilidades y conocimientos adquiridos durante las sesiones anteriores.
- Entrenar la retroalimentación por medio de un feedback claro, útil y efectivo.
- Generar conciencia de la transformación cognitivo - emocional que pueden producir los grupos psicoeducativos.
- Promover la confianza en sí mismos como líderes técnicos para desarrollar sesiones grupales psicoeducativas dentro del ámbito sanitario.
- Ayudar en el emprendimiento de generar grupos de apoyo psicoeducativos

## **CIERRE**

Se invita a que los participantes describan la sesión con una palabra.

## SESIÓN 12

|                     |                                                                                                                                                                               |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ficha Técnica       | ZARPAR A NUEVOS PUERTOS                                                                                                                                                       |
| Tipo de Sesión      | Experiencial                                                                                                                                                                  |
| Temática            | Experiencial y cierre grupal                                                                                                                                                  |
| Fase grupal         | Cierre                                                                                                                                                                        |
| Tipo de Interacción | Intra, Interpersonal - Intragrupal                                                                                                                                            |
| Nivel de Actividad  | Cognitiva - Emocional                                                                                                                                                         |
| Técnica             | <ul style="list-style-type: none"><li>– Actividad experiencial (Role playing)</li><li>– Técnica de visualización a 1 año</li><li>– Despedida con entrega de símbolo</li></ul> |

### OBJETIVOS DE LA SESIÓN

1. Dar continuidad al entrenamiento experiencial de conducción de grupos mediante el Role playing.
2. Promover hábitos de planificación desde una proyección cognitiva y emocional positiva.
3. Realizar un cierre afectivo - emocional.

### ESTRUCTURA DE LA SESIÓN:

Duración. 120 minutos

| INICIO | DESARROLLO | CIERRE |
|--------|------------|--------|
| 5 min  | 90min      | 25 min |

### INICIO

Se da espacio para que los participantes comenten situaciones o emociones concretas de la semana.

### DESARROLLO

La sesión se divide en dos partes.

1. Se dará comienzo a los role playing restantes
  - 25 minutos por grupo para el desarrollo de la sesión hipotética
  - 10 minutos por grupo para feedback de los conductores y posteriormente de los compañeros.

2. Se realiza la dinámica de visualización a 1 año: consiste en escribir una carta donde se digan a sí mismos los objetivos que quieren ver realizado en 1 año teniendo en cuenta algunas o todas las dimensiones del ser humano (espiritual, social, física, emocional, cognitiva, laboral y medio ambiente). Una vez la tengan redactada, se guarda con el compromiso de transcribirla y enviarla a su propio correo electrónico marcando la fecha de un año, así, pasado este tiempo la recibirán y podrán evaluar si han logrado o no los objetivos planteados.

## **CIERRE**

Se realiza la dinámica de cierre de la siguiente manera.

- Se entrega papel y lápiz a cada participante para que escriban en cada uno el nombre de un compañero y algún aspecto que quiere resaltar de él/ella, este mensaje será anónimo
- Una vez los tengan terminados son devueltos al conductor del grupo
- El conductor prepara el ambiente con música de relajación invitándolos a cerrar los ojos, en este punto se les hace una lectura motivadora y de gratitud que ayude a cerrar el proceso grupal.
- Al mismo tiempo que se les lee, se coloca frente a sus sillas una vela como símbolo de luz en el nuevo camino que emprender como líderes técnicos, adicional a esto, se les deja bajo la vela el papel escrito por sus compañeros.
- Al terminar la lectura se les hace un ejercicio de respiración y por último abren sus ojos.
- Se termina con una frase que quieran decir los participantes para dar por terminado el curso.
- Se envía por correo electrónico la encuesta final de satisfacción con el propósito de ser resuelta antes de salir del aula.

| SESIÓN DE ANCLAJE | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| OBJETIVOS:        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar un último contacto con cada persona para hacer conjuntamente una evaluación de los objetivos alcanzados, los cambios que se han promovido y el aprendizaje adquirido.</li> <li>2. Realizar una evaluación del programa en cuanto a expectativas cumplidas.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| METODOLOGÍA:      | <p>Mediante un diálogo con el participante, se valora el impacto del curso a nivel personal y profesional. Se establecen objetivos futuros y, se da el espacio para promover un cierre emocional.</p> <p>La duración será de 30 minutos y se hará de modo virtual.</p> <p>Las preguntas que abrirá el diálogo son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo te sentiste en el grupo?</li> <li>2. ¿Cuál de las siguientes capacidades sientes que te faltó desarrollar? <ul style="list-style-type: none"> <li>– Innovación y creatividad</li> <li>– Trabajo en equipo</li> <li>– Empatía</li> <li>– Escucha activa</li> <li>– Observación</li> <li>– Resolución de conflictos</li> <li>– Adaptación</li> <li>– Compromiso grupal</li> <li>– Compromiso individual</li> <li>– Habilidad de apropiación de conocimiento</li> </ul> </li> <li>3. ¿De las dificultades que encontraste en el proceso, sientes que las pudiste trabajar e incorporar en tus competencias?</li> <li>4. ¿Cuál es el compromiso personal con el que sales del curso?</li> <li>5. ¿Cómo describirías el curso de “Formación de formadores”?</li> </ol> |

## 6.5 Evaluación

### 6.5.1 Diseño de Evaluación

A continuación, en la Tabla 16, se presenta el desarrollo cronológico de los instrumentos de evaluación propuestos para la intervención “Formación de formadores”.

**Tabla 16**

*Instrumentos de Evolución Pre, Durante y Post Intervención*

| Instrumento                               | Pre | Durante | Post |
|-------------------------------------------|-----|---------|------|
| Encuesta de valoración de objetivos (EVO) | x   |         | x    |
| Test VAK                                  |     | x       |      |
| Cuestionario SYMLOG                       |     | x       |      |
| Cuestionario BAS                          |     | x       |      |
| Encuesta de Satisfacción (ES)             |     |         | x    |
| Control de Asistencia                     |     | x       |      |
| Sesión de Anclaje (SA)                    |     | x       | x    |

En la tabla 17 se muestra la relación de los instrumentos de evaluación con los Objetivos generales y específicos propuestos (ver el apartado 4.1 y 4.2 para consultar los objetivos generales y específicos).

**Tabla 17**

*Cumplimiento de objetivos según implementación de Instrumentos de medición*

| Objetivos | (EVO) | VAK | SYMLOG | BAS | (ES) | (SA) |
|-----------|-------|-----|--------|-----|------|------|
| OG1       | x     | x   | x      | x   | x    | x    |
| OG2       | x     | x   | x      | x   | x    | x    |
| OE1       |       | x   |        |     |      | x    |
| OE2       |       | x   | x      |     | x    |      |
| OE3       |       | x   | x      | x   |      |      |
| OE4       |       | x   | x      |     |      | x    |

La tabla 18 que se presenta a continuación, refleja los objetivos que se van alcanzando en cada sesión grupal.

**Tabla 18**

*Cumplimiento de Objetivos según Sesiones Grupales*

| Objetivos                 | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 | S7 | S8 | S9 | S10 | S11 | S12 |
|---------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| Objetivos Generales 1 y 2 | x  | x  | x  | x  | x  | x  | x  | x  | x  | x   | x   | x   |
| Objetivo Específico 1     | x  | x  | x  |    |    |    |    |    |    |     |     |     |
| Objetivo Específico 2     |    |    |    | x  | x  | x  |    |    |    |     |     |     |
| Objetivo Específico 3     |    |    |    |    |    |    | x  | x  | x  | x   |     |     |
| Objetivo Específico 4     |    |    |    |    |    |    |    |    |    | x   | x   | x   |

### 6.5.2 Instrumentos de evaluación

**Encuesta de valoración de objetivos.** Esta encuesta inicial, realizada *ad hoc*, cumple con dos propósitos. El primero es tener un punto de partida en cuanto al conocimiento grupal de temas relacionados con el curso. En segundo lugar, evalúa de manera pre y post los objetivos planteados para la apropiación de herramientas en la conducción de grupos. La primera parte de la encuesta está diseñada con preguntas abiertas que miden el nivel cognitivo con el que inician los participantes. La segunda parte está diseñada con preguntas cerradas (afirmativo o negativo), permitiendo la identificación de las herramientas y técnicas conocidas o desconocidas por los participantes.

Se envía una primera encuesta por correo electrónico antes de comenzar con la intervención grupal. Al terminar la sesión 12, se envía nuevamente con la finalidad de comparar y medir la apropiación de conocimiento durante el curso (Ver Anexo 14).

**Test VAK.** Con este test de estilo de aprendizaje de programación neurolingüística, se puede determinar el canal de aprendizaje individual, lo que permite adaptar el enfoque a nivel grupal implementando estrategias que contribuyan a la apropiación de conocimiento, dependiendo del canal sensorial dominante: visual, auditivo o kinestésico (O'Brien, 1990).

Se compone de 36 preguntas que deben ser valoradas con la siguiente escala: 1: Casi nunca; 2: Rara vez; 3: A veces; 4: Frecuentemente; 5: Casi siempre. Se escribe el valor que mejor se acomoda a cada oración, ubicando la valoración según la asignación predeterminada por el

formato. Al finalizar, se totaliza cada característica para calcular un promedio, dividiendo la puntuación de cada canal sensorial por la sumatoria del total de las tres categorías. De esta manera, se obtiene el estilo de aprendizaje dominante (ver Anexo 15).

**Cuestionario SYMLOG.** Es una herramienta de gran utilidad que permite calificar la observación de actitudes, comportamientos y comunicación no verbal que se da dentro de las interacciones grupales. Como resultado, se obtiene una representación gráfica dentro de un plano cartesiano del cómo se ve cada integrante (autopercepción) vs. Cómo se está proyectando al grupo (heteropercepción), con la variable adicional de Cómo le gustaría verse (comportamiento deseable). Con el cuestionario SYMLOG se puede generar conciencia actitudinal para promover y/o cambiar comportamientos que permitan llegar al ideal de cada participante (Bales y Cohen, 1979).

En el caso de los Líderes Técnicos, es de gran utilidad generar conciencia de su auto y heteropercepción, ya que de ello depende en gran parte el impacto que pueden generar en los grupos a los que buscan influir para producir cambios actitudinales de salud.

Instrucciones para el uso del SYMLOG.

1. Escriba su nombre como evaluador.
2. Valore a los miembros del grupo, incluyéndose, teniendo en cuenta su rol de participante en las actividades grupales. Puntúe entre 0 y 4 teniendo en cuenta las siguientes valoraciones según la escala Likert: 0: Nunca; 1: Raramente; 2: A veces; 3: A menudo; 4: Siempre. Intente no dejar casillas en blanco.
3. Puntúe en la última columna aquellos valores que desearía mostrar en su comportamiento dentro del grupo.
4. Una vez finalizado, guarde el archivo con su nombre y lo envía por correo electrónico para su tabulación (ver Anexo 16).

**Cuestionario BAS.** Dentro del marco de la propuesta de intervención, y teniendo en cuenta que los líderes técnicos impartirán su conocimiento dentro de un entorno sanitario, específicamente en el área de nutrición, es importante identificar el nivel de satisfacción corporal y cómo se sienten los pacientes con su cuerpo. La sociedad de consumo actual tiene una fuerte fijación por la delgadez, sobrevalorando las características de peso, talla y figura corporal, lo cual desencadena

problemas de salud como los trastornos alimenticios (Madrid et al., 2001). Como resultado de la necesidad de estudiar los aspectos positivos de la imagen corporal, se diseña la Escala de Apreciación Corporal BAS (Lobera y Ríos, 2011).

La herramienta utilizada es The Body Appreciation Scale (BAS) de Tylka (2006), cuya versión adaptada al español es la Escala de Apreciación Corporal (EAC) de Jáuregui y Bolaños (2011). Esta herramienta toma como base la apreciación del cuerpo, definida como la aceptación, el autoconcepto favorable y el respeto del cuerpo, al mismo tiempo que rechaza los prototipos de belleza impuestos por los medios de comunicación (Avalos et al., 2005). La herramienta BAS está compuesta por 13 ítems que deben ser valorados en la escala Likert del 1 al 5 de la siguiente manera: 1: Nunca; 2: Rara vez; 3: En ocasiones; 4: Con frecuencia; 5: Siempre. Una vez se tenga la totalidad de la valoración, se promedia obteniendo la apreciación corporal positiva que tiene cada individuo. El ítem 12 se modifica para los hombres cambiando la expresión a “imágenes irrealmente musculosas de hombres” (Tylka y Wood-Barcalow, 2015) (ver Anexo 17).

**Encuesta de Satisfacción.** Esta herramienta responde a la necesidad de entender la “satisfacción” de las personas que intervienen en el proceso formativo. Velandia-Salazar et al. (2007) la definen no sólo como un estado individual, sino también como una sensación única que resulta de procesos intra e intersubjetivos, es decir, se evalúa la satisfacción desde lo personal y desde lo social.

La encuesta de satisfacción es entonces, una herramienta de evaluación adaptada a las necesidades del curso “Formación de formadores”, realizada *ad hoc* para medir el impacto y la satisfacción de sus participantes. Considera variables como la metodología, el grupo de docentes, las actividades y la estructura en general de la intervención. Con este análisis se busca identificar las áreas de mejora que permiten diagnosticar programas con resultados eficientes y aplicables. Esta herramienta se puede analizar desde lo cualitativo y/o cuantitativo. La encuesta es enviada por correo electrónico al terminar la sesión 12, con el propósito de ser resuelta antes de salir del aula (ver Anexo 18).

**Control de Asistencia.** Es un registro formal creado *ad hoc* que refuerza el compromiso y la responsabilidad individual. Esta herramienta ayuda a controlar variables de ausencia que pueden ser dadas por desmotivación, desinterés o problemas personales que requieren de importante atención. Es un requisito que cumple con la recopilación documental de evidencia en participación (ver Anexo 19).

**Sesión de Anclaje.** Es un formato creado *ad hoc* con la finalidad de formalizar la sesión de afecto que se da después de terminar cada bloque, tiene una estructura donde permite registrar el feedback de evolución que se genera a partir de una serie de preguntas abiertas a modo de entrevista personalizada.

## 6.6 Valoración Final

Al tener la oportunidad de ser observadora externa no participativa del curso “Técnicas de dinamización de grupos”, se logran dos objetivos principales: el primero y muy personal, fue entrenar las habilidades de observación consciente, feedback y análisis, utilizando las técnicas y herramientas adquiridas en el Máster. Y, en segundo lugar, fue poner a disposición del programa estas habilidades, las cuales son fundamentales para recopilar información útil sobre la dinámica del grupo y el impacto obtenido en la intervención, contribuyendo a la evaluación y complementación del programa impartido. En la tabla 19 se relacionan las características que hicieron parte de estas habilidades.

**Tabla 19**

*Características de las habilidades entrenadas*

| Observación                                                              | Feedback                                                                     | Análisis                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| – <b>Objetividad.</b> Se logra tener información imparcial y no sesgada. | – <b>Objetividad.</b> Se basa en observaciones concretas sin juicios.        | – <b>Sistemático.</b> Se sigue un proceso lógico para la recolección de datos.             |
| – <b>Enfoque.</b> Se observa con especial cuidado y detalle la           | – <b>Claro.</b> Se presenta una retroalimentación estructurada y documentada | – <b>Claro.</b> Se realiza un análisis descriptivo y fundamentado con teorías y vivencias. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>dinámica grupal e individual.</p> <p>– <b>Neutralidad.</b> Al no ser parte del grupo, se guarda una distancia metafórica para no intervenir en el proceso del grupo.</p> <p>– <b>Metódica.</b> Se usa como instrumento de evaluación documentado con una ficha técnica.</p> <p>– <b>Flexibilidad.</b> La observación permite adaptar los instrumentos de evaluación.</p> | <p>de comportamientos observables.</p> <p>– <b>Relevante.</b> Está directamente relacionado con el objetivo del curso.</p> <p>– <b>Constructivo.</b> Se retroalimentan las áreas que dominan y las que requieren de mejora, se busca un equilibrio para fomentar el desarrollo.</p> <p>– <b>Descriptivo.</b> No se realizan evaluaciones de juicio.</p> | <p>– <b>Aplicable.</b> Se deja a la luz la importancia de este análisis y la validez de la información que contribuye a la dirección de este TFM.</p> <p>– <b>Creativo.</b> En el análisis cuantitativo y cualitativo, se busca profundizar en los datos para encontrar patrones de comportamiento, caso puntual, el cuestionario DCSA.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Las herramientas descritas en el apartado 6.5.2, utilizadas para la recolección de la información, fueron desarrolladas según las características del grupo y lo compacto pero intenso de las sesiones. Esta naturaleza supone gran agilidad para recolectar la mayor información posible en muy corto tiempo, la evidencia lo confirma, los instrumentos utilizados *in situ* fueron complementados por las nueve participantes; sin embargo, los instrumentos que se utilizaron post, no tienen el mismo resultado, quedan incompletos por la falta de tres de las participantes que no contribuyeron con la retroalimentación del programa. Todo esto dejando como aprendizaje la elección del momento idóneo para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

los resultados obtenidos de los instrumentos evaluativos, se cruzan con el feedback elaborado desde la observación externa, ya que, “una cosa es lo que se observa, y otra lo que se vive”. Una vez se logra la síntesis y se tiene claridad de las necesidades grupales e individuales, se procede con la creación de la propuesta de intervención.

La propuesta de intervención se piensa desde una necesidad de rediseñar una metodología de trabajo que motive a una población específica a la incorporación de nuevos comportamientos y hábitos, por lo que se toma como base lo aprendido en el Máster, ya que se entregan herramientas que apoyan a la transformación del ser humano. La experiencia propia vivida en el Máster, que

implica una movilización cognitiva, conativa y emocional, da la oportunidad de influir en todos aquellos que estén abiertos al cambio. La “Formación de Formadores” es la vía para influir en esos profesionales que son motores de cambio. El formado tiene que vivir la experiencia para sacar la mejor versión de sí y lograr transmitir desde lo cognitivo y emocional cambios conductuales y actitudinales.

## 7 Cronograma del Proyecto

| <b>Actividad</b>                                                    | <b>May<br/>2023</b> | <b>Jun -<br/>Dic<br/>2023</b> | <b>Feb -<br/>Mar<br/>2024</b> | <b>Abril<br/>2024</b> | <b>Mayo<br/>2024</b> | <b>Junio<br/>2024</b> | <b>Julio<br/>2024</b> |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Observación de Intervención origen                                  | x                   |                               |                               |                       |                      |                       |                       |
| Tutoría inicial y acompañamiento en la observación del grupo origen |                     | x                             | x                             | x                     | x                    | x                     | x                     |
| Recolección de información de seguimiento grupo origen              |                     |                               | x                             |                       |                      |                       |                       |
| Selección de tema de proyecto                                       |                     |                               | x                             |                       |                      |                       |                       |
| Desarrollo marco teórico                                            |                     |                               | x                             | x                     |                      |                       |                       |
| Diseño de Proyecto de Intervención                                  |                     |                               |                               | x                     | x                    |                       |                       |
| Desarrollo de la propuesta de Intervención                          |                     |                               |                               |                       | x                    | x                     |                       |
| Entrega del borrador para revisión de tutoras                       |                     |                               |                               |                       |                      | x                     |                       |
| Preparación de defensa TFM                                          |                     |                               |                               |                       |                      | x                     | x                     |
| Defensa TFM                                                         |                     |                               |                               |                       |                      |                       | x                     |

## **8 Limitaciones y Línea de Trabajo Futuras**

En el transcurso del trabajo he encontrado diversas dificultades. En el ámbito académico, en primer lugar, darle una dirección a mi TFM no hubiera sido posible sin la paciencia, ayuda y conocimiento de mis asesoras, fueron varias las opciones por la que quería enfocarme y no lograba verlo mío, verlo propio, hasta que sentí que la “Formación de Formadores” estaba en mi ADN profesional. En segundo lugar, la recolección de la información de seguimiento fue muy compleja dada la disponibilidad de las participantes del curso “Técnicas de dinamización de grupos” es por esto que se generaron múltiples formatos de instrumentos de evaluación y aún así no se logró tener la retroalimentación de las nueve participantes. En tercer lugar, y de cara a la propuesta en sí, es un proyecto ambiciona susceptible de modificaciones, ya que se debe realizar un cronograma con el contenido desarrollado para lograr coordinar los tiempos y ajustar las sesiones grupales. En cuarto lugar, quise mover demasiadas fibras con mi intervención grupal, fibras que no son de mi competencia gestionar y cómo líder del proyecto debo reconocer mis limitaciones y el grado de responsabilidad que esto representa, es por esto que para algunas sesiones se requiere del acompañamiento de otros profesionales expertos en temas específicos que ayuden a gestionar y a cerrar los procesos que se abran en determinadas sesiones.

En lo personal, he de decir que el Máster que estoy culminando con el presente TFM ha sido un gran proyecto de vida que me ha dado bases académicas formándome como una líder en conducción de grupos. También ha mejorado mis habilidades sociales movilizandome mi humanidad a una transformación cognitiva-emocional muy potente, soy un antes y un después del Máster, soy alguien que se permitió perderse en el camino y luego con “pico y pala” encontrar un nuevo rumbo, claro está, la brújula, han sido todas las personas que me han acompañado directa o indirectamente en este viaje, pero muy especialmente, mi hijo.

## 9 Referencias

- Aiger, M. (2013). Patrones electrodérmicos de la actividad grupal. <http://hdl.handle.net/2445/53971>
- Aiger, M., Sumalla, L., y Palacín Lois, M., (2012). Aprendizaje grupal-emocional con mujeres: experiencia en un centro de atención primaria de la ciudad de Barcelona. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (RIDE)*, 2012, vol. 09, p. 1-22. <http://hdl.handle.net/2445/115119>
- American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5™ (5th ed.). American Psychiatric Publishing, Inc. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Avolio, B. J., y Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3), 315-338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Avalos, L., Tylka, T. L., y Wood-Barcalow, N. (2005). The body appreciation scale: Development and psychometric evaluation. *Body image*, 2(3), 285-297. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2005.06.002>
- Bales, R. F. (1950). A Set of Categories for the Analysis of Small Group Interaction. *American Sociological Review*, 15(2), 257–263. <https://doi.org/10.2307/2086790>
- Bales, R. F., Cohen, S. P., y Williamson, S. A. (1979). *Symlog, A System for the Multiple Level Observation of Groups*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA02979822>
- Barrón, A., Lozano, P., y Chacón, F. (1988) *Autoayuda y apoyo social*. En A. Martínez, F. Chacón y M. Martínez (eds.), *Psicología comunitaria*. Madrid: Visor.
- Barrón, A. (1996). *Apoyo Social. Aspectos Teóricos y Aplicación*. Madrid: Siglo XXI
- Barrow, J. C. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of management Review*, 2(2), 231-251. <https://doi.org/10.5465/amr.1977.4409046>

- Bass, B. M., y Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.  
<https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Birkenbihl, M. (2008). *Formación de formadores*. Ediciones Paraninfo, SA.
- Bion, W. R. (1959). *Experiences in groups*. Tavistock Publications.
- Blanco, A., y Valera, S. (2007). Los fundamentos de la intervención psicosocial. *Intervención psicosocial*, 1, 3-45.  
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4cd5f06c868876d9423787e65f95adfa44997694.pdf#page=8>
- Blanch, J., Gil, F., Antino, M., y Rodríguez-Muñoz, A. (2016). Modelos de liderazgo positivo: marco teórico y líneas de investigación. *Papeles del psicólogo*, 37(3), 170-176.  
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916003.pdf>
- Bonavia, T., Molina, J. G., y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales de psicología*, 31(2), 667-676.  
[https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v31n2/psicologia\\_social5.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v31n2/psicologia_social5.pdf)
- Branden, N., y Wolfson, L. (1989). *Cómo mejorar su autoestima*. Paidós.
- Brinkmann, S. y Kvale, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing* sage.
- Brito, N. B. (2017). El Dietista-Nutricionista dentro del Sistema Nacional de Salud Español: abordando la desnutrición hospitalaria. *Revista Española de Nutrición Humana y Dietética/Revista Española de Nutrición Humana y Dietética*, 21(2), 199-208.  
<https://doi.org/10.14306/renhyd.21.2.248>
- Buzan, T. (2016). Mapa mental. *Recuperado el*, 30.  
[https://cmapspublic.ihmc.us/rid=1N8841163-11GRD37-4DMX/Mapa\\_mental.pdf](https://cmapspublic.ihmc.us/rid=1N8841163-11GRD37-4DMX/Mapa_mental.pdf)
- Carr, A. (1998). La terapia narrativa de Michael White. *Contemporary Family Therapy*, 20(4), 485-503.

- Casañas-Sánchez, R., Falder-Serna, E., Fernández-Linares, EM., Martín-Royo, J., Moya-Colacios, E., y Raya Tena, A. (2018). Estudio PsiCoDep: efectividad de una intervención grupal psicoeducativa realizada por enfermeras de atención primaria en pacientes con depresión y comorbilidad física. <https://hdl.handle.net/11351/4597>
- Corey, G., y Corey, M. S. (2016). *Groups: Process and practice* (10th ed.). Cengage Learning.
- Cornejo, J. M. (1988). Técnicas de investigación social: el análisis de correspondencias (teoría y práctica). *Barcelona: PPU*
- De Andres Sanz, I. I. J. (s. f.). *¿Qué entendemos por Psiconutrición? Funciones de la alimentación más allá de la aportación de nutrientes. E. Andrés Sanz.*  
[https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/66260fca35a41c9c8397c44b/paginas\\_codenidos/capitulo\\_01/seccion\\_01\\_01.html](https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/66260fca35a41c9c8397c44b/paginas_codenidos/capitulo_01/seccion_01_01.html)
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., y Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The leadership quarterly*, 25(1), 36-62.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.005>
- Echevarría, A y Valencia, J. F (1996) “Procesos inter e intragrupales: Influencia del contexto intergrupal sobre la dinámica intragrupal”. En Sabino Ayestarán (ed.) *El grupo como construcción social*. Plural: Barcelona
- Engel, G. L. (1978). The biopsychosocial model and the education of health professionals. *Annals Of The New York Academy of Sciences*, 310(1), 169-181. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1978.tb22070.x>
- Fernández, M. L. Á., y Sánchez, J. N. G. (S.F). La intervención psicopedagógica en las dificultades del desarrollo a través de las redes de apoyo social.
- Gable, S. L. y Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? Review of General Psychology, 9(2), 103-110. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1037/1089-2680.9.2.103>

- García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. En-claves del Pensamiento, 8(16), 13-29.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-879X2014000200013](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013)
- Gómez, P. L., Barquero, J. D., y Pestana, J. V. (2021). Evidencia empírica del DISC en futuros líderes iberoamericanos: una aportación de William Moulton Marston a la función directiva. *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*, 51(3).  
<https://doi.org/10.1344/ANPSIC2021.51/3.15>
- González, M. P. (Ed.). (1996). *El grupo de experiencia como instrumento de formación: Manual didáctico para monitores de grupo*. Universidad de Barcelona.
- González, M. P. (1997). Orientaciones Teóricas Fundamentales en Psicología de Los Grupos. España: Ediciones Universitarias de Barcelona, S.L.
- González, P. (1999). *Psicología de los grupos: teoría y aplicación*. Síntesis Psicológica
- González, P. (2004). La formación de los profesionales en la intervención y la conducción de grupos. El grupo en la promoción y educación para la salud (pp. 143 - 161). Lleida: Milenio.
- González, P. (2014). Del miedo a cooperar a la acción del cuidado en SEPTG. *Boletín de la SEPTG (Sociedad Española de Psicoterapia y Técnicas de Grupos)*, 32, 37-56.  
<https://soporte.dialnet.unirioja.es/portal/es/kb/articles/acceso-a-documentos-a-texto-completo>
- González, M. D. P., Barrull, E., Pons, C., y Marteles, P. (1998). ¿Qué es el afecto? *Biopsychology.org*. [https://www.biopsychology.org/biopsicologia/articulos/que\\_es\\_el\\_afecto.html](https://www.biopsychology.org/biopsicologia/articulos/que_es_el_afecto.html)
- González-Pienda, J. A., Pérez, J. C. N., Pumariaga, S. G., y García, M. S. G. (1997). Autoconcepto, autoestima y aprendizaje escolar. *Psicothema*, 271-289.  
<https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/29269/1/Psicothema.1997.9.2.271-89.pdf>
- González-Gross, M., Castillo, M. J., Moreno, L., Nova, E., González-Lamuño, D., Pérez-Llamas, F., ... y Marcos, A. (2003). Alimentación y valoración del estado nutricional de los adolescentes españoles (Estudio AVENA): Evaluación de riesgos y propuesta de intervención. I. Descripción metodológica del proyecto. *Nutrición Hospitalaria*, 18(1), 15-28.

- González, M. P., y Cornejo, J. M. (1993). Los grupos: núcleos mediadores en la formación y cambio de actitudes. *Psicothema*, 5 (Sup), 213-223. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72709915.pdf>
- Hasler, J. y Pendleton, D. (1983). Doctor-patient communication. Orlando, FL: Academic Press
- Hervás, G., y Vázquez, C. (2008). Psicología positiva aplicada. *Bilbao: Biblioteca de Psicología Desclee de Brouwer*. [file:///C:/Users/usuario/Downloads/9788433022424%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/9788433022424%20(3).pdf)
- Hun, N., Urzúa, A., López-Espinoza, A., Escobar, N., y Leiva, J. (2019). Comportamiento alimentario y bienestar psicológico en población universitaria en el norte de Chile. *Archivos Latinoamericanos de Nutrición (ALAN)*, 69(4), 202-208. <https://doi.org/10.37527/2019.69.4.001>
- Lewin, K. (1944): *Constructs in field theory* en D. Cartwright (ed.). *Field theory in social science*. Londres, S.S.P. Tavistock Publ. Traducción castellano. Buenos Aires, Paidós.
- Lewin, K. (1951). Comportamiento y desarrollo en función de la situación total. In K. Lewin y D. Cartwright (Eds.), *Teoría de campo en las ciencias sociales: artículos teóricos seleccionados* (pp. 238-303). Londres: Publicaciones Tavistock.
- Lluch Canut, M. T. (2000). *Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva*. Universitat de Barcelona. <http://hdl.handle.net/2445/42359>
- Lobera, I. J., y Ríos, P. B. (2011). Spanish version of the Body Appreciation Scale (BAS) for adolescents. *The Spanish journal of psychology*, 14(1), 411-420. [https://doi.org/10.5209/rev\\_SJOP.2011.v14.n1.37](https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n1.37).
- López De Martín, S. R. (2011). Terapias breves: la propuesta de Michael White y David Epston. In *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología Del mercosur. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires* (pp. 000-052).
- López-González, A. A., Ramírez-Manent, J. I., Vicente-Herrero, M. T., García-Ruiz, E., Albaladejo-Blanco, M., y López-Safont, N. (2022, April). Prevalencia de diabetes en población laboral española: influencia de variables sociodemográficas y consumo de tabaco. In *Anales del*

*sistema sanitario de Navarra* (Vol. 45, No. 1). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.  
<https://dx.doi.org/10.23938/assn.0977>

- Losada, A. V., y Zavalía, C. (2019). Programa psicoeducativo en trastornos de la conducta alimentaria. *Revista Alternativas en Psicología*, 41, 131-146.
- Maes, S. (1991). Health promotion and disease prevention: A social psychological approach. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 1(2/3), 5-28.
- Madrid, H. M., Pombo, M. G., y Otero, A. G. (2001). Evaluación de las actitudes alimentarias y la satisfacción corporal en una muestra de adolescentes. *Psicothema*, 13(4), 539-545.
- March, J. C., Suess, A., Prieto, M. A., Escudero, M. J., Nebot, M., Cabeza, E., y Pallicer, A. (2006). Trastornos de la conducta alimentaria: opiniones y expectativas sobre estrategias de prevención y tratamiento desde la perspectiva de diferentes actores sociales. *Nutrición Hospitalaria*, 21(1), 4-12.
- Marston, W. M. (1928). *Emotions of Normal People*. Nueva York, Harcourt, Brace y Company.
- Martínez, G., y Roca, C. N (1999). Grupos en la Educación. *Psicología de los Grupos, Teoría y aplicación*. (pp 191 – 227). Síntesis Psicológica
- Martín, G.H., y Ramírez, C. A. (2019). *Psiconutrición. Aprende a tener una relación saludable con el menjar*. Editorial Almuzara.
- Matarazzo, J. D. (1980). Behavioral health and behavioral medicine: Frontiers for a new health psychology. *American Psychologist/The American Psychologist*, 35(9), 807-817.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066x.35.9.807>
- McFarlane, W.R. (1997) Integrating Family Psychoeducation and Assertive Community Treatment. *Administration and Policy in Mental Health*, 25, (2), 191- 197
- Millis, B. J., y Cottell, P. G. Jr. (1998). Cooperative learning for higher education faculty. Series on Higher Education. Phoenix, AZ: Oryx Press.

- Moreno, J. L. (1966). Psicoterapia de grupo y psicodrama: introducción a la teoría y las praxis.  
In *Psicoterapia de grupo y psicodrama: introducción a la teoría y las praxis* (pp. 409-409).
- Munné, F. (1985). ¿Dinámica de Grupos o actividad del grupo? *Boletín de Psicología*, 9, 29-48.  
Cátedra de Psicología Social de Valencia.
- Nicoletti, J. A., García, G., Perissé, M., y Barletta, G. (2021). Formación de formadores en el campo de la salud. Edición ampliada. *Educación y participación para una sociedad inclusiva*, 65.
- Nomen, J. (2021). El niño filósofo y la ética: Propuestas pedagógicas para transmitir valores a los niños. Arpa.
- Oblitas, L. A. (2008). El estado del arte de la Psicología de la Salud. *Revista De Psicología*, 26(2), 219-254. <https://doi.org/10.18800/psico.200802.002>
- O'Brien, L. (1990). Test para determinar el Canal de Aprendizaje de preferencia. *Recuperado del sitio: <http://www.iafi.com.ar/pnl/ejercicios-pnl/test-canalpreferencia>*
- Palacín, M. (2004) Grupos para la promoción de la salud, El grupo en la promoción y educación para la salud Lleida: Milenio.
- Palacín, M. (2005). Conducción y Coordinación de Grupos. Bayer Health Care, Curso Diana Advanced. (Eds.) Cap. 12. (pp-172-185)
- Palacín, M., y Aiger, M. (2006). Una aproximación al comportamiento grupal desde la Teoría Oréctica. *Tesina de Doctorado. Documento interno del Departamento de Psicología Social. Universidad de Barcelona.*
- Palacín, M. (2015). Personas que sufren, ¿grupos que curan? El cambio personal mediante lo grupal en Educación para la salud. Aportaciones multidisciplinarias a la formación e investigación (pp. 353 – 366). Lleida: Milenio.
- Palacín, M y Aiger, M (2014). Comunicación grupal. En R. Martínez Y J.M. Guerra (Cor), *Aspectos psicosociales de la comunicación* (Cap. 14, pp. 193 – 208). Madrid: Pirámide

- Paulí Cabezas, À. (2005). La conducción de grupos en educación para la salud. *Matronas Profesión*, 2005, vol. 6, núm. 1, p. 23-29. <http://hdl.handle.net/2445/173176>
- Paxton, S. J., Eisenberg, M. E., y Neumark-Sztainer, D. (2006). Prospective predictors of body dissatisfaction in adolescent girls and boys: a five-year longitudinal study. *Developmental psychology*, 42(5), 888.
- Payne, M. (2002). *Terapia narrativa*. Paidós.
- Peiró, J. M., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Pérez, R. M., (2002). Treball en equip: necessitats formatives individuals i grupals. In *Promoció i educació per a la salut des d'àmbits i institucions: II Jornada de Promoció i Educació per a la Salut* (pp. 73-77). Escola Universitària d'Infermeria.
- Pérez, R. M., y Alsinet, C. (2004). Competencias y habilidades sociales para la conducción de grupos. *El grupo en la promoción y educación para la salud* (pp. 163 – 177). Lleida: Milenio.
- Pérez, R. M., Sáez, S., (2002). Conducción de grupos y rol del conductor. Material didáctico. Lleida: Editorial Milenio.
- Pérez, R. M., Sáez, S., (2004). El grupo como equipo de trabajo. *El grupo en la promoción y educación para la salud* (pp. 127 - 142). Lleida: Milenio.
- Quick, J. C., Cooper, C. L., Gibbs, P. C., Little, L. M., y Nelson, D. L. (2010). Positive organizational behavior at work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York. 25, 253 – 291 <https://doi.org/10.1002/9780470661628.ch7>
- Raya-Tena, A., Fernández-San-Martin, M. I., Martin-Royo, J., Casañas, R., Sauch-Valmaña, G., Cols-Sagarra, C., ... y Jiménez-Herrera, M. F. (2021). Effectiveness of a psychoeducational group intervention carried out by nurses for patients with depression and physical comorbidity in primary care: Randomized clinical trial. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 2948. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062948>

- Raya-Tena, A., Fernández-San-Martín, M. I., Martín-Royo, J., Casañas, R., Psicodep, G., y Jiménez-Herrera, M. F. (2021). Calidad de vida en personas con depresión y comorbilidad física desde una perspectiva de género. *Atención Primaria*, 53(2), 101946. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.07.007>
- Raya-Tena, A., Fernández-San-Martín, M. I., Martín-Royo, J., Casajuana-Closas, M., Jiménez-Herrera, M. F., Fernández-San-Martín, M. I., ... y Foguet-Boreu, Q. (2024). Coste-efectividad y coste-utilidad de una intervención grupal psicoeducativa para personas con depresión y comorbilidad física en atención primaria. *Enfermería Clínica*. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2023.12.001>
- Rivero, L. R., Gómez, G. C., y Cedeño, J. M. (2017). Tipos de aprendizaje y tendencia según modelo VAK. *Tecnología Investigación y Academia*, 5(2), 237-242. <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/tia/article/view/9785>
- Roca-Cortés, N. (1993) Context grupal i formació sobre grups a professionals de l'ensenyament, Universitat de Barcelona, Informe de graduació al Máster Análisi i Conducció de Grups: Investigació – Intervenció. <https://doi.org/10.1174/021347498760350777>
- Rodriguez-Marin, J. (1998). Psicología Social de la Salud. *INFORMACIO PSICOLOGICA*, (67), 4–11. Recuperado a partir de <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/733>
- Rodríguez-Marín, J., Mira, JJ, Aranaz, J. y Vitaller, J. (1992). Satisfaction of health care providers and quality assurance in Spanish hospitals. *Work & Stress*, 6(3), 229-238. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678379208259955>
- Sáez, S., (2002). Aspectos a considerar en el papel del coordinador de programas de promoción y educación para la salud. En D. Juvinyá, A. Baltasar, A. Domingo y D. Ballester (eds.), *Promoció i educació per a la salut des d'àmbits i institucions*. Universitat de Girona. <https://soporte.dialnet.unirioja.es/portal/es/kb/articles/acceso-a-documentos-a-texto-completo>
- Salanova, M., y López-Zafra, E. (2011). Introducción: Psicología social y psicología positiva. *International Journal of Social Psychology*, 26(3), 339-343. <https://doi.org/10.1174/021347411797361248>

- Sánchez, E. R., y Delgado, M. G. (2012). Un nuevo perfil profesional para el pedagogo: el asesor pedagógico en educación médica. In *Entre generaciones: educación, herencia y promesas* (pp. 922-931). Sociedad Española de Pedagogía.
- Seligman, M., (1999). "The President's address. APA Annual Report", en *American Psychologist*, núm. 54, 1999, pp. (559-562); M. E. P.
- Seligman, M., (2008). "Positive Health", en *Applied Psychology*, núm. 57, pp. 3-18.
- Seyler-Mancilla, A., (2014). Modelo biopsicosocial de los Trastornos de la Conducta Alimentaria. <https://edn.issste.gob.mx/Imagenes/Biblioteca/Rev/REDN2014515104107.pdf>
- Sorribes Soto, E., Palacín Lois, M., y Anton Alis, S. (2024). La cancel·lació dels contes en un grup de discussió. En E. Prats, *Contes i cancel·lació cultural* (pp. 37 – 65). Universitat de Barcelona.
- Swami, V., García, A. A., y Barron, D. (2017). Factor structure and psychometric properties of a Spanish translation of the Body Appreciation Scale-2 (BAS-2). *Body Image*, 22, 13-17. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2017.05.002>
- Tejada, J., (1997). Grupo y educación. Técnicas de trabajo y análisis. Barcelona: Librería Universitaria.
- Thelen, M. H. (1959). *A comparison of some personality aspects of delinquent and non-delinquent boys by means of a sentence completion technique*. Michigan State University. Department of Psychology.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*, 63(6), 384. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0022100>
- Tylka, TL y Wood-Barcalow, NL (2015). La Escala de Apreciación Corporal-2: refinamiento de ítems y evaluación psicométrica. *Imagen corporal*, 12, 53-67. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2014.09.006>.

- Velandia-Salazar, F., Ardón Centeno, N., y Jara Navarro, M. I. (2007). Satisfacción y calidad: análisis de la equivalencia o no de los términos. *Revista gerencia y políticas de salud*, 6(13), 139-168.
- Wheelan, S. A. (1994). *Group processes: A developmental perspective*. Allyn y Bacon.
- White, M. y Epston, D. (1993). *Medios narrativos para fines terapéuticos* (pp. 53-87). Barcelona: Paidós.
- Worchel, S. (1996). Las estaciones de la vida grupal y su impacto en la conducta intergrupala. In *Identidad social: aproximaciones psicosociales a los grupos ya las relaciones entre grupos* (pp. 287-322). Promolibro.
- World Health Organization. (1970). La enseñanza de la planificación sanitaria nacional: informe de un Comité de Expertos de la OMS [se reunió en Ginebra del 24 de noviembre al 2 de diciembre de 1969].  
[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/38305/WHO\\_TRS\\_456\\_spa.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/38305/WHO_TRS_456_spa.pdf)
- World Health Organization: WHO. (2021, 12 enero). La OMS insta a los gobiernos a fomentar la alimentación saludable en los establecimientos públicos.  
<https://www.who.int/es/news/item/12-01-2021-who-urges-governments-to-promote-healthy-food-in-public-facilities#:~:text=Desde%20el%20nacimiento%20hasta%20el,y%20otras%20enfermedades%20no%20transmisibles>.
- World Health Organization: WHO. (2022, 17 junio). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*.  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- World Health Organization: WHO. (2024, 1 marzo). *Obesidad y sobrepeso*.  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>

**Índice de Anexos**

|                                                                 |         |
|-----------------------------------------------------------------|---------|
| Anexo 1. Acta de Observación sesión de origen 1.....            | Pág. 1  |
| Anexo 2. Acta de Observación sesión de origen 2.....            | Pág. 2  |
| Anexo 3. Acta de Observación sesión de origen 3.....            | Pág. 11 |
| Anexo 4. Acta de Observación sesión de origen 4.....            | Pág. 16 |
| Anexo 5. Formato Encuesta inicial.....                          | Pág. 18 |
| Anexo 6. Formato Diferencial de Campo Semántico Asociativo..... | Pág. 21 |
| Anexo 7. Formato Encuesta de Satisfacción.....                  | Pág. 22 |
| Anexo 8. Formato Focus Group.....                               | Pág. 23 |
| Anexo 9. Formato Entrevista Personal.....                       | Pág. 25 |
| Anexo 10. Formato Encuesta de Seguimiento.....                  | Pág. 27 |
| Anexo 11. Formato Acta de Observación.....                      | Pág. 28 |
| Anexo 12. Formato Control de Asistencia.....                    | Pág. 28 |
| Anexo 13. Formato Sesión de Anclaje.....                        | Pág. 29 |
| Anexo 14. Formato Encuesta de Valoración de Objetivos.....      | Pág. 30 |
| Anexo 15. Formato Test VAK.....                                 | Pág. 31 |
| Anexo 16. Formato Cuestionario SYMLOG.....                      | Pág. 32 |
| Anexo 17. Formato Cuestionario BAS.....                         | Pág. 33 |
| Anexo 18. Formato Encuesta de Satisfacción.....                 | Pág. 34 |
| Anexo 19. Formato Control de Asistencia.....                    | Pág. 35 |

Anexo 1. Acta de Observación Sesión de origen 1

| ACTA DE OBSERVACIÓN:           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |          |                                    |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------|
| Grupo:                         | CODINUCAT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |          |                                    |
| Fecha: mayo 03 de 2023         | Sesión N°: 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |          |                                    |
| Lugar: U.B facultad psicología | Hora: 15 / 00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | A 19 /00 | Duración total: 240 Min.           |
| N° Participantes: 9            | H: 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | M: 9     | Presentes: 8 Retrasos: Ausencias:1 |
| Grado de participación grupal: | (Bajo) 1-2-3-4-5 (alto) seleccione el que mejor se adapte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |          |                                    |
| Clima grupal:                  | (-) 1-2-3-4-5 (+) seleccione el que mejor se adapte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |                                    |
| Fase de desarrollo del grupo:  | inicio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          |                                    |
| Temática predominante          | <ul style="list-style-type: none"><li>– Presentación grupal</li><li>– Modelo Extended Disc</li><li>– Definición de la Metodología de una intervención grupal psicoeducativa.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                   |          |                                    |
| Observación                    | <p>Observaciones conductoras: Informan que pasarán el material enseñado en la sesión por correo electrónico con el fin de dejar constancia y darles herramientas para adaptarlas a sus grupos.</p> <p>En esta primera sesión estuvieron muy expectantes a la información suministrada y a las técnicas que ofrecían las conductoras. Se manifiesta mucha incertidumbre por el role playing que deben traer para la siguiente sesión.</p> |          |                                    |

Anexo 2. Acta de Observación Sesión de Origen 2

| <b>ACTA DE OBSERVACIÓN:</b>    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                      |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Grupo:                         | CODINUCAT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                      |
| Fecha: mayo 17 de 2023         | Sesión N°: 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                      |
| Lugar: U.B facultad psicología | Hora: 15 / 00 A 19 /00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Duración total: Min. |
| N° Participantes: 9            | H: 0 M: 9 Presentes: 9 Retrasos: Ausencias:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                      |
| Grado de participación grupal: | (Bajo) 1-2-3-4-5 (alto) rodear el número que mejor se adapte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                      |
| Clima grupal:                  | (-) 1-2-3-4-5 (+) rodear el número que mejor se adapte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                      |
| Fase de desarrollo del grupo:  | Confianza - conflicto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                      |
| Temática predominante          | Técnica “Learning by doing”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                      |
| Observación                    | <p>Se desarrolla la sesión de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se realiza un resumen de la sesión 1 para retroalimentar a la participante que no asistió a la sesión pasada.</li> <li>2. Se realizan las dos sesiones grupales de aprendizaje.</li> <li>3. Se da feedback de la observadora externa.</li> <li>4. Se da feedback de las conductoras.</li> </ol> <p>DESARROLLO DE LA SESIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resumen</li> </ol> <p>Blanca, una de las participantes, le hace un resumen a la nueva compañera Rita que no asistió a la sesión pasada.</p> <p>La conductora 1, retroalimenta el resumen de la primera sesión, y habla de las técnicas grupales que se usaron, de qué manera se incorpora el material didáctico, y complementa con la estructura de la sesión, que se compone de un inicio, desarrollo y cierre.</p> |                      |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>El Inicio, va de un recordatorio, memoria afectiva y efectiva, de hablar un poco de lo que pasó en la última sesión y en qué momento queda, luego, entramos en el desarrollo, el trabajo en sí. Y, para terminar, lo que sería el cierre, una reflexión final.</p> <p>Una vez retomado el tema, se recuerda que el aprendizaje será “Learning by doing” por los grupos que ya fueron asignados en la sesión anterior.</p> <p>Las dos conductoras y la observadora externa darán un Feedback al terminar cada sesión y así mostrar a las participantes el “Cómo” dar Feedback.</p> <p>Cada sesión se hace con la finalidad de ver al día de hoy las competencias de las participantes en el tema de conducción, cada sesión tiene una duración de 40´ minutos y se retroalimenta dando Feedback en un tiempo de 10´ minutos; al mismo tiempo se entregan técnicas e ideas que puedan aplicar en el aquí y ahora.</p> <p>2. Desarrollo de la técnica “Learning by doing”</p> <p>Sesiones grupales de aprendizaje:</p> <p>1. Conductoras: Mar y Laia</p> <p>Tema: Hambre emocional</p> <p>Etapas de la sesión: Inicio</p> <p>Tipo de interacción: Interpersonal</p> <p>Nivel de actividad: Cognitivo</p> <p>Proceso grupal: Confianza</p> <p>Descripción: Realizan una introducción de la sesión explicando horarios y temas, motivan al grupo a tener continuidad en la asistencia, siguen con una dinámica de presentación, actividad emocional y cierran con otra</p> |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>dinámica participativa para identificar con qué se quedan de la sesión.</p> <p>2. Conductoras: Blanca y Bea</p> <p>Tema: Relaciones afectivas, entorno social</p> <p>Etapa de la sesión: Desarrollo</p> <p>Tipo de interacción: Interpersonal - Intragrupal</p> <p>Nivel de actividad: Emocional</p> <p>Proceso grupal: Conflicto – cohesión</p> <p>Forma: Hacen una introducción de la sesión retroalimentando las sesiones pasadas y motivando a que sigan asistiendo a las sesiones grupales, continúan con una dinámica donde se dividen en dos grupos, la socializan y cierran con otra dinámica para decir una palabra que sintetice lo que se les haya quedado de la sesión.</p> <p>3. Feedback observadora externa:</p> <p>FB GRUPO 1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Buscan un lenguaje común entre las participantes del grupo.</li> <li>● Es clara la organización de la sesión, aunque no tuvieron en cuenta que hacía falta una participante y cuando llegó no la incorporan fácilmente.</li> <li>● Motivan la participación desde la emocionalidad.</li> <li>● Marcan las pautas y normas del grupo (asistencia, empatía, respeto, confidencialidad, implicación, transparencia, puntualidad, equilibrio).</li> <li>● Mar dirige con mucha seguridad la sesión, y Laia se muestra muy tímida para conducir.</li> <li>● Utilizan recursos del aula, ordenador, pizarra; sin embargo, no queda ningún registro para que las</li> </ul> |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>participantes se lleven a casa y tengan recordación de la sesión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Recogen de manera muy efectiva todas las intervenciones de las participantes.</li> <li>● Llevan coherencia con los temas que traen las participantes y los conectan con su presentación.</li> <li>● Existe comunicación no verbal entre la conducción, básicamente con la mirada y con la postura.</li> <li>● Crean expectativas para generar continuidad con el grupo.</li> <li>● Hacen un cierre agradeciendo y motivando.</li> <li>● Hacen una buena gestión del tiempo sin mostrar estrés.</li> </ul> <p>FB GRUPO 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● No queda registro de lo dicho, gran cantidad de información que se puede diluir, por lo general se recuerda lo primero y lo último.</li> <li>● La dinámica que se propone no tiene indicaciones claras, proponen lluvia de ideas, pero ya traen la actividad hecha. Invierten tiempo en algo que se podía traer preparado, es confuso y el material no está listo.</li> <li>● Generan distracción en el grupo, cuando Blanca está en la pizarra se pierde de la explicación de las participantes y no puede retroalimentar los comentarios del grupo. Para esto, lo ideal es tener material listo.</li> <li>● Dan la explicación de la interpretación de la actividad después de que el grupo realizó su propio caso. Se les recomienda aprovechar mejor el tiempo creando el caso hipotético de “la Nuria”</li> </ul> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>con el común denominador del grupo, en conjunto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando forman los grupos no marcan la condición del tiempo.</li> <li>• Como conductoras, lo ideal es no perder el foco del grupo dando la espalda.</li> <li>• Hay desequilibrio en el tono de voz de las conductoras.</li> </ul> <p>4. Feedback Conductoras:</p> <p>FB GRUPO 1</p> <p>FB CONDUCTORA 1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué cosas harían de otra manera?</li> </ul> <p>R. Mar/ La explicación de la teoría me ponen muy nerviosa porque sabía que le estaba explicando a expertos, haría un cierre más sencillo, me cuesta estar delante de la gente y no manejo el movimiento de las manos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienen algo muy positivo, la sonrisa, el tono de voz, y es importante que cuando me imagino una sesión, no es igual cuando pasa, lo que está claro para mí, no tiene que estar claro para el otro, es lo habitual.</li> <li>• Dieron dos instrucciones al mismo tiempo, porque cortaban la presentación, una conductora estaba en una presentación dando una instrucción, y la otra conductora estaba dando otra, mientras más simple mejor, “menos es más”.</li> <li>• Físicamente las veo distantes. Laia estaba perdida.</li> <li>• Existe un lema, y es que “siempre alguien tiene que haber dicho algo”, aunque digan “no lo sé” o “no quiero”, pero siempre deben decir algo, la distribución equitativa en participaciones es</li> </ul> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>importante, el juego debe ser más o menos parecido para todos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Siento que ha habido más intervenciones de cada uno, pero no han hecho interacción intergrupala para dar conocimiento interpersonal y crear confianza.</li> </ul> <p>FB CONDUCTORA 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Me sumo a lo que dice la Conductora 1, académicamente se ven muy bien.</li> <li>● Las veo distantes del grupo, al final lo hicieron trayendo a las personas que no participaban, siempre de pie, la primera parte de la sesión la habría hecho sentada.</li> <li>● Muy adecuada la presentación de las normas.</li> <li>● Se engancharon con Bea, pero es repartir más juego para que no se marche alguien sin participar.</li> <li>● Ligado al hacer incorporación y trabajo en pareja, la actividad y registro se puede hacer en grupos para generar confianza.</li> </ul> <p>En este momento se abre una intervención con una de las participantes:</p> <p>Rita hace la intervención de su experiencia con los grupos heterogéneos y la dificultad para hacer actividades.</p> <p>La conductora 1 le recomienda hacer agrupaciones más homogéneas para no generar dificultad en los grupos. También habla de la mortalidad grupal, y menciona que tienen que vincular, para hacer atractivo el volver; se puede</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>hacer de manera lúdica o divertida. La composición del grupo es un 50% del éxito, y también, dependiendo de la hora vendrán los grupos.</p> <p>Rita: la hago en modalidad mixta, virtual y presencial, y eso no hace grupo.</p> <p>Conductora 1: la gente está en tantas cosas hoy que tienen tanta prisa y la gente no se compromete a grupos largos, ahora, se dice que va a durar 10 sesiones y no es atractivo, máximo de 6 sesiones o no se comprometen.</p> <p>Conductora 2: hay que pensar que le puedo pedir a la gente para que se comprometan a ese mínimo.</p> <p>Rita: hago 12 sesiones y la mayoría vienen.</p> <p>Conductora 1: si la hacen de 6 tendría más. Haría por sesiones o bloques, y a la gente le montan un carnet o recorrido para que se motive y al final dar diploma.</p> <p>Rita: Existe mucha dificultad para abordar todos los temas, veo bien lo de los niveles, pero no lo veo para comunicarlo con mis compañeros del CAP.</p> <p>Conductora 1: es necesario poner criterios para crear grupos.</p> <p>Continuación FB Conductora 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El hacerlo en la pizarra fue por inercia?</li> </ul> <p>R/ Pensábamos en ir apuntando.</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Lo digo porque pueden utilizar otras herramientas para que queden registros, y tenía curiosidad de si lo habían pensado o descartado, lo de la nube es bueno porque son herramientas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Conductora 1: de la manera que sea más fácil, creo que las fotos de lo que va sucediendo está muy bien, porque al final es importante ver el recorrido y lo que no se evalúa no existe, la forma que menos afecte al tiempo del grupo, lo más sencilla posible y que cuantitativamente y cualitativamente se tenga la información es la mejor forma de evaluar, para que te hagan caso se debe hablar en términos de evaluación, medir los indicadores son relevantes en un seguimiento que haré de acá a varios meses, es importante ver la incidencia que ha tenido el taller de “Técnicas de dinamización de grupos” en los grupos que puedan crear de ahora en adelante.</li> <li>● Conductora 1: habla del formato técnico entre conducción, y que luego, al terminar cada sesión, se deben hablar entre ellos, conducción con conducción, para evaluar cómo han ido las dos personas dirigiendo y como vieron al grupo.</li> <li>● Rita recomienda que cada sesión quede un registro aplicable, un objetivo marcado.</li> </ul> <p>FB GRUPO 2<br/> FB CONDUCTORA 1<br/> ¿Qué cambiarías?</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>R. Bea/En principio, ser más calmada al hablar, explicar instrucciones más concretas, y veía caras de “no me acabo de enterar”, con más energía, me he cortado mucho, y pactarlo más con la compañera, estar más atenta a los cambios.</p> <p>R. Blanca/ Ya haber dibujado la estrella, presentar la sesión y decir lo que íbamos a hacer, adaptarnos, amoldarnos y comunicarnos un poco más los cambios.</p> <p>CONDUCTORA 1: yo he sentido que estaba muy descompensada, blanca habla mucho y repetía lo que Bea ya había dicho con más detalle, que a veces aportaba y otras no, había momentos que no se complementan, acá no se compite, percibo que Bea se ha cortado y que las intervenciones de Blanca no eran necesarias “menos es más”. El grupo con mucha palabra se pierde.</p> <p>CONDUCTORA 2</p> <p>Poca sincronía, tienen dos ritmos muy diferentes que podrían ser complementarios, no entiendo algo, el tiempo se les ha ido, el cierre ha sido fugaz. ¿Por qué usaron un personaje ficticio cuando ya tenían las estrellas hechas de todas?</p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Anexo 3. Acta de Observación Sesión de Origen 3

| <b>ACTA DE OBSERVACIÓN:</b>    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Grupo:                         | CODINUCAT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| Fecha: mayo 24 de 2023         | Sesión N°: 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |
| Lugar: U.B facultad psicología | Hora: 15 / 00 A 19 /00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Duración total: 240 Min. |
| N° Participantes: 9            | H: 0 M: 9 Presentes: 8 Retrasos: Ausencias:1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |
| Grado de participación grupal: | (Bajo) 1-2-3-4-5 (alto) seleccione el que mejor se adapte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |
| Clima grupal:                  | (-) 1-2-3-4-5 (+) seleccione el que mejor se adapte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |
| Fase de desarrollo del grupo:  | Cohesión – cooperación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |
| Temática predominante          | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Teoría de “Feedback” y “Ventana de Johari”</li> <li>– Entrenamiento “Learning by doing”</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
| Observación                    | <p>Se desarrollan de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dos sesiones grupales de aprendizaje.</li> <li>2. Feedback de la observadora externa.</li> <li>3. Feedback de la Conductora 1.</li> </ol> <p>1. Sesiones Grupales_</p> <p>1. Conductoras: Montserrat y Andrea</p> <p>Tema: Actividad física para el cambio</p> <p>Etapas de la sesión: Desarrollo</p> <p>Tipo de interacción: Interpersonal - Intragrupal</p> <p>Nivel de actividad: Emocional</p> <p>Proceso grupal: Conflicto – cohesión</p> <p>Descripción: Realizan una actividad física como introducción al tema, siguen la sesión con una presentación informativa usando diapositivas, complementan con la dinámica de las tarjetas, donde deben seleccionar tres que les identifique para posteriormente socializarlas, entregan</p> |                          |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>material para desarrollar en casa, y, para terminar, hacen un cierre motivador.</p> <p>2. Conductoras: Rita, Júlia y Gemma</p> <p>Tema: La sociedad y el individuo</p> <p>Etapas de la sesión: Cierre</p> <p>Tipo de interacción: Intragrupal</p> <p>Nivel de actividad: Cognitivo - Emocional</p> <p>Proceso grupal: Cohesión – cooperación</p> <p>Descripción: Presentación individual de cada integrante, presentan un mapa de ideas y se dividen en grupo para socializar, luego en el ordenador recogen las ideas de todos, envían el resultado de la actividad a los correos y hacen un cierre agradeciendo la participación en el grupo.</p> <p>3. Feedback observadora externa:</p> <p>FB GRUPO 1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Les falta asertividad en una de las actividades que desarrollaron.</li> <li>– Dan pautas, explican dudas claramente y marcan tiempo de las actividades (aprendizaje acumulativo/experiencial).</li> <li>– Motivan al grupo a crear retos individuales para generar continuidad en su hábito.</li> <li>– En la segunda parte de la actividad no marcaron tiempo, lo que genera desorden en el desarrollo de la actividad.</li> <li>– Hay empatía, sonrisas, miradas fijas, voz sonora y carismática.</li> </ul> |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sincronizan al grupo en el momento de la sesión que se encuentran.</li> <li>– Se percibe el trabajo en equipo de las conductoras.</li> </ul> <p>FB GRUPO 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gran cantidad de imágenes pueden confundir y se pierde tiempo. Puede ser algo caótico.</li> <li>– Traen gran cantidad de material que implica mucho esfuerzo y no fue aprovechado al máximo.</li> <li>– Al tener la ausencia de una de sus compañeras se percibe el caos al tener que improvisar, faltó la confianza en la experiencia de cada una y en su compañera.</li> <li>– Transmiten la información con mucha claridad y calidez al hablar.</li> </ul> <p>4. Observación Conductora 1.</p> <p>FB GRUPO 1</p> <p>FB CONDUCTORA 1</p> <p>Las he visto muy integradas en pareja, apoyándose con la compañera, porque el grupo percibe que hay equipo y hay comunicación, a Andrea le he visto tensión y se apoyaba mucho en Montse y en el equipo se percibía esto, no era simétrico pero no está mal porque se ve el equipo, y Montse siente que habla más pero tiene un tono seductor en la comunicación, mira a todo el mundo, hace barrida de miradas, a veces se queda enganchada en alguien y esto puede ser invasivo pero su tono lo compensa.</p> <p>Se hizo una explotación de la parte grupal e individual muy apropiada y que cada una la explicara para comprometerse, “lo que digo me compromete”.</p> |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Colocar al grupo en sintonía con las sesiones anteriores, esto se llama memoria afectiva y efectiva.</p> <p>Un grupo se cierra en la tercera sesión, el que ya no está ya no vendrá, es esa sesión límite no toda la información personal se tiene que explicitar, entonces la exposición de cada uno debe ir con cuidado.</p> <p>Tenemos que tener cuidado con las culturas colectivistas, se comprometen menos en grupos porque su compromiso individual es muy grande, es más importante el grupo que la persona y evitan conflictos, son evitativos.</p> <p>Empezar con algo conativo, es muy interesante porque crea una dinámica chula, de conexión.</p> <p>Hacer actividades donde se generan conexiones, el meta plan.</p> <p>FB GRUPO 2</p> <p>FB CONDUCTORA 1</p> <p>¿Cómo se han sentido?</p> <p>R Rita/ Un poco perdida porque tenemos la falta de una compañera.</p> <p>Improvisaron mucho. Está muy bien que haya pasado porque esto es algo que puede pasar, está bien descolocarse aquí para no descolocar donde no toca.</p> <p>Tienes un buen estilo de comunicación, eres cálida, cuidadora, improvisar es más fácil cuando tienes los recursos porque tiras de ellos.</p> <p>Rita: me sentí con mucha improvisación y todo está muy preparado para no aprovecharlo al 100.</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Conductora 1: Cuanto más estires a un grupo puedes hacer que se involucren sin exceder el tiempo porque la gente no se compromete.</p> <p>NOVEDADES A COMENTAR:</p> <p>Ausencia de una de las participantes que debía conducir la cuarta sesión grupal de aprendizaje, generando caos en sus compañeras. Sin embargo, sirvió para ilustrar de una manera vivencial uno de los escenarios posibles en el momento de conducir grupos.</p> <p>En esta sesión se tuvo la ausencia justificada de la conductora 2 por motivos de salud, se incorpora a la sesión siguiente.</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Anexo 4. Acta de Observación Sesión de Origen 4

| <b>ACTA DE OBSERVACIÓN:</b>    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                          |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Grupo:                         | CODINUCAT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| Fecha: mayo 31 de 2023         | Sesión N°: 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |
| Lugar: U.B facultad psicología | Hora: 15 / 00 A 19 /00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Duración total: 240 Min. |
| N° Participantes: 9            | H: 0 M: 9 Presentes: 9 Retrasos: Ausencias:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |
| Grado de participación grupal: | (Bajo) 1-2-3-4-5 (alto) seleccione el que mejor se adapte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
| Clima grupal:                  | (-) 1-2-3-4-5 (+) seleccione el que mejor se adapte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |
| Fase de desarrollo del grupo:  | Cierre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |
| Temática predominante          | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dinámicas grupales</li> <li>– Teoría sobre normas básicas para la creación de grupos</li> <li>– Se realiza por segunda vez el DCSA</li> <li>– Se realiza encuesta de satisfacción</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                          |
| Observación                    | <p>1. Observación externa</p> <p>Fue una sesión muy dinámica y participativa, se siguió una línea funcional, emocional, cognitiva que ayudó a mejorar el conocimiento obtenido de manera experiencial dejando herramientas para desarrollar grupos de una manera técnica y dinámica en cada una de sus áreas.</p> <p>Se finaliza con un Feedback grupal que puede dar pie a una segunda edición del taller “Técnicas de dinamización de grupos”, se procuró responder a las inquietudes que traían y crear confianza en ellas mismas en cuanto a la conducción de grupos en el campo de la salud nutricional.</p> <p>El grupo de participantes tuvo homogeneidad en cuanto al campo en el que ejercen, pero heterogeneidad de intereses,</p> |                          |

|  |                                                                                                                                                                                                                                     |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>al finalizar se manifiestan diversas opiniones del curso en cuanto a la aplicabilidad que veían en su campo de acción; sin embargo, el cierre del curso estuvo marcado por la gran empatía y gratitud que mostraba el grupo.</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Anexo 5. Formato de Encuesta Inicial



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA INICIAL

Este formulario tiene como objetivo realizar una evaluación inicial de la primera edición del Curso Técnicas de dinamización de grupos. Por ello te pedimos que puedas realizarlo y así recibir información importante que nos permitirá adaptar al curso a tus necesidades.

Muchas gracias.

Un fuerte abrazo!

**Correo Electrónico**\_\_\_\_\_

1. Nombre Completo
2. Edad
3. ¿Cuál es tu formación profesional?
4. Años de Experiencia de su formación profesional
5. ¿En qué localidad y centro trabajas?
6. ¿En qué ámbito aplicarías las técnicas grupales?
7. La asistencia al taller se da por:
8. ¿Has asistido a grupos educativos cómo participante?
9. Cuáles han sido los temas de los grupos en los que has participado
10. ¿Has conducido grupos educativos anteriormente?
11. Si la respuesta anterior es "SI" ¿Qué temas has trabajado?
12. Si la respuesta anterior es "NO" ¿Por qué
13. ¿Qué expectativas tienes con el taller de técnicas de dinamización de grupos?
14. ¿Qué habilidades te gustaría trabajar?
15. ¿Actualmente tienes algún proyecto de conducción de grupos?
16. Si la respuesta es "SI", ¿Qué proyecto sería?
17. Si la respuesta es "NO", ¿Te gustaría tenerlo en medio/corto plazo?

18. Califica de 1 a 5 qué tan importante considera que es la educación sobre nutrición y diabetes en los hogares españoles, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante
19. ¿Admiten migrantes en los talleres de capacitación?
20. Si la respuesta es "Si", estaría dispuesta a conducir el grupo en un idioma diferente al catalán?

## SEGUNDA PARTE DEL CUESTIONARIO INICIAL

### CUESTIONARIO DE HABILIDADES INDIVIDUALES EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE PHILIP HARRIS (1955, 2001)

A partir de esta pregunta, responde con la siguiente escala:

5(siempre), 4 (con frecuencia), 3 (En ocasiones), 2 (Rara vez), 1 (Nunca)

|                                                                                                                     |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| ¿Ayudas a los demás a expresar sus ideas?                                                                           |  |
| ¿Intenta comprender los sentimientos (enfado, impaciencia, rechazo) que expresan los miembros del grupo?            |  |
| ¿Comprende a los demás cuando tienen dificultades?                                                                  |  |
| ¿Expresa sus ideas claras y concisas?                                                                               |  |
| Está abierto a las ideas de los demás; ¿busca nuevas maneras de resolver los problemas?                             |  |
| ¿Cuándo las cosas no salen a su manera, se altera o se enfada?                                                      |  |
| ¿Es persuasivo, un “buen vendedor de ideas”?                                                                        |  |
| ¿Ayuda a los demás miembros del grupo a expresar sus sentimientos (por ejemplo, cuando están irritados o molestos)? |  |
| ¿Demuestra un alto nivel de competencias técnicas y profesionales?                                                  |  |
| ¿Es cálido y amable con los compañeros de trabajo?                                                                  |  |
| ¿Es capaz de atraer la atención de los demás?                                                                       |  |
| ¿Es rápido a la hora de adoptar ideas nuevas?                                                                       |  |
| ¿Su orgullo se siente herido cuando piensa que no ha dado lo mejor de sí mismo?                                     |  |
| ¿Anima a los demás a expresar sus ideas antes de actuar?                                                            |  |

|                                                                                               |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| ¿Intenta ayudar cuando los demás están molestos o enfadados?                                  |  |
| ¿Somete a prueba las ideas nuevas?                                                            |  |
| Es competitivo. ¿Le gusta ganar y odia perder?                                                |  |
| ¿Presenta las ideas de manera convincente?                                                    |  |
| ¿Responde franca y abiertamente?                                                              |  |
| ¿Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, los escucha con empatía y comprensión? |  |
| ¿Ofrece soluciones eficaces a los problemas?                                                  |  |
| ¿Tiende a ser emocional?                                                                      |  |
| ¿Habla de manera que los demás le escuchan?                                                   |  |

## Anexo 6. Formato Diferencial de Campo Semántico Asociativo

### **DIFERENCIAL DE CAMPO SEMÁNTICO ASOCIATIVO (DCSA)**

**NOMBRE DEL CURSO:**

**NOMBRE PARTICIPANTE:**

**FECHA:**

A continuación, leerán una lista de palabras, la idea es que escriban al frente de cada una de ellas lo primero que se imaginen de manera espontánea en ese momento.

1. Educación
2. Nutrición
3. Grupo Psicoeducativo
4. Conducción de grupos

Con las siguientes palabras, y pensando en las capacidades de habilidades que puedo tener al conducir grupos, escribe lo primero que se imaginen de manera espontánea.

5. Mi comunicación
6. Empatía
7. Flexibilidad
8. Planificación
9. Trabajo en equipo
10. Generar confianza
11. Gestión de emociones
12. Gestión de conflicto

## Anexo 7. Formato Encuesta de Satisfacción



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CODINUCAT

Este formulario tiene el objetivo de obtener una evaluación de la primera edición del Curso Técnicas de dinamización de grupos. Por ello te pedimos que puedas realizarlo y así recibir tu feedback de la experiencia para mejorar en las futuras ediciones.

Muchas gracias.

Un fuerte abrazo!

Dirección de correo electrónico \_\_\_\_\_

1. Puntúa tu nivel de satisfacción general con el curso

Muy mal      1 – 2 – 3 – 4 – 5      excelente

2. ¿Cómo valoras la adecuación y utilidad del contenido y actividades propuestas?

Muy mal      1 – 2 – 3 – 4 – 5      excelente

3. ¿Cómo valoras al equipo docente?

Muy mal      1 – 2 – 3 – 4 – 5      excelente

4. Indica dos aspectos positivos del curso

5. Indica dos aspectos a mejorar del curso

6. ¿Recomendarías este curso a alguna persona?

SI\_\_\_\_ NO\_\_\_\_

7. ¿Por qué lo recomendarías?

8. Resume en tres palabras tu experiencia en este curso

9. Observaciones y comentarios

## Anexo 8. Formato Focus Group



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

| FICHA TÉCNICA  | FOCUS GROUP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRUPO:         | CODINUCAT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| FECHA:         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| PARTICIPANTES: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| PREGUNTAS:     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál fue la necesidad encontrada que las llevó a buscar este curso?</li> <li>2. ¿Han desarrollado grupos después del curso de “Técnicas de dinamización de grupos”?</li> <li>3. ¿Qué vacíos creen que todavía les queda dentro del curso que se les impartió, y que se puede retroalimentar para mejorarlo?</li> <li>4. ¿sienten que el sistema de salud las apoya de alguna manera a nivel profesional para que se capaciten en este tipo de actividades?</li> <li>5. ¿Qué tipo de habilidades o fortalezas sienten que les dio el curso?</li> </ol>                                                         |
| INTRODUCCIÓN:  | <p>Buenas tardes, lo primero es agradecerles el tiempo invertido para retroalimentar la experiencia que han tenido a partir del curso de “Técnicas de dinamización de grupos”.</p> <p>Todo lo que salga de este focus group tendrá fines educativos, ya que a partir de lo que se ha desarrollado, sumado a investigación y estudio, se tendrá un contenido importante para la elaboración de mi TFM. Es por esto que pido autorización para ser grabada en voz la sesión que vamos a tener a continuación.</p> <p>La sesión está programada para 30 minutos, lo ideal es sacar la mejor información en este periodo de tiempo. Les haré unas breves</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                        |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>preguntas con lo que busco encontrar el qué y el cómo darle más valor al curso que tomaron hace unos meses, esto con el fin de impactar positivamente en muchos profesionales y claramente en el sistema salud.</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Anexo 9. Formato Entrevista Personal



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

| FICHA TÉCNICA  | ENTREVISTA PERSONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRUPO:         | CODINUCAT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| FECHA:         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| PARTICIPANTES: |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| PREGUNTAS:     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recuérdanos en que sector trabajas y por qué buscaste este curso.</li> <li>2. ¿Cuál fue esa necesidad que encontraste o qué fue lo que te llamó la atención de este primer curso?</li> <li>3. ¿Cuál ha sido el objetivo principal en los grupos que has formado?</li> <li>4. ¿Desde donde crees que viene el problema de nutrición en la población que tratas?</li> <li>5. ¿Qué habilidades te gustaría fortalecer o que necesitarías ahora que has implementado las técnicas?</li> <li>6. ¿Cuándo hacías los grupos, los hacías sola o te acompañaba otro profesional?</li> <li>7. ¿Cuántos grupos has hecho después del curso, Y qué temáticas trataste?</li> <li>8. ¿Cuándo haces las sesiones grupales, cuál es la sensación que te queda?</li> <li>9. ¿Qué impacto sientes que han tenido el desarrollo de grupos a nivel personal y social?</li> <li>10. Desde la afirmación que das, si la gente llega sabiendo lo que tiene que hacer, ¿Qué es lo que encuentra en los grupos que los compromete a llevarlos a cabo?</li> </ol> |

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               | 11. ¿cómo viviste la primera edición del curso y cómo te gustaría vivir la segunda? ¿qué crees que te faltó?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| INTRODUCCIÓN: | <p>Lo primero, es agradecerte el tiempo invertido para retroalimentar la experiencia que has tenido a partir del curso de “Técnicas de dinamización de grupos”.</p> <p>Todo lo que salga de esta entrevista tendrá fines educativos, ya que a partir de lo que se ha desarrollado, sumado a investigación y estudio, se tendrá un contenido importante para la elaboración de mi TFM. Es por esto que pido autorización para ser grabada en voz la entrevista que tendremos a continuación.</p> <p>La entrevista se ha programado para 40 minutos, el ideal es sacar la mejor información en este periodo de tiempo. haré unas breves preguntas con lo que busco encontrar el qué y el cómo darle más valor al curso, esto con el fin de impactar positivamente en muchos profesionales y claramente en el sistema salud.</p> |

## Anexo 10. Formato Encuesta de Seguimiento



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA DE SEGUIMIENTO

Este formulario tiene como objetivo realizar una evaluación de seguimiento de la primera edición del Curso Técnicas de dinamización de grupos. Por ello te pedimos que puedas realizarlo y así recibir tu feedback y la información necesaria para mejorar en las futuras ediciones.

Muchas gracias.

Un fuerte abrazo!

**Correo Electrónico** \_\_\_\_\_

1. ¿Has hecho grupos después del curso?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
2. Si la respuesta es afirmativa, ¿Cuántos grupos has hecho?, ¿Qué temas has tratado?, ¿Cuántas personas han participado?, ¿De cuántas sesiones y tiempo cada grupo?
3. Si la respuesta es negativa, ¿Cuál ha sido el limitante para realizar grupos?
4. ¿Qué habilidades y fortalezas sientes que te dio el curso?
5. ¿Qué habilidades y fortalezas en conducción de grupos te gustaría reforzar?
6. ¿De qué manera sientes que este curso aporta a tu entorno profesional y personal?
7. ¿Cómo viviste la primera edición del curso y cómo te gustaría vivir la segunda?
8. ¿Sientes que de la primera edición te quedó algún vacío? y ¿Por qué?
9. Según su experiencia, ¿Cuál es el objetivo principal que la motivaría a formar grupos?

## Anexo 11. Formato Acta de Observación

|                                |                                                              |                         |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>ACTA DE OBSERVACIÓN:</b>    |                                                              |                         |
| Grupo:                         |                                                              |                         |
| Fecha:                         | Sesión N°:                                                   |                         |
| Lugar:                         | Hora:    /    A    /                                         | Duración total:    Min. |
| N° Participantes:              | H:    M:    Presentes:    Retrasos:    Ausencias:            |                         |
| Grado de participación grupal: | (Bajo) 1-2-3-4-5 (alto) rodear el número que mejor se adapte |                         |
| Clima grupal:                  | (-) 1-2-3-4-5 (+) rodear el número que mejor se adapte       |                         |
| Fase de desarrollo del grupo:  |                                                              |                         |
| Temática predominante          |                                                              |                         |
| Observación                    |                                                              |                         |

## Anexo 12. Formato Control de Asistencia



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

|                              |           |        |
|------------------------------|-----------|--------|
| <b>CONTROL DE ASISTENCIA</b> |           |        |
| GRUPO                        | CODINUCAT |        |
| FECHA                        |           |        |
| HORA                         | DE:       | HASTA: |
| NOMBRE                       | APELLIDOS | FIRMA  |
|                              |           |        |
|                              |           |        |
|                              |           |        |
|                              |           |        |

### Anexo 13. Formato Sesión de Anclaje

|                          |                      |           |
|--------------------------|----------------------|-----------|
| Ficha Técnica:           | Sesión de Anclaje N° |           |
| Fecha:                   | Hora:                | Duración: |
| Objetivo de la Sesión    |                      |           |
| Nombre del participante: |                      |           |
| Preguntas:               |                      |           |
| Respuestas:              |                      |           |
| Feedback conductor:      |                      |           |

## Anexo 14. Formato Encuesta de Valoración de Objetivos

### ENCUESTA DE VALORACIÓN DE OBJETIVOS:

Esta encuesta tiene como objetivo realizar una evaluación pre y post de la apropiación de conocimiento. Por ello te pedimos que puedas realizarlo y así recibir información necesaria para mejorar en las futuras ediciones.

Muchas gracias.

Correo Electrónico \_\_\_\_\_

1. ¿Cuál es el significado de “Grupo Psicoeducativo”?
2. ¿Qué habilidades debe tener un conductor como líder de grupo?, mencione al menos 5 habilidades.
3. ¿Qué competencias y habilidades siente que debe trabajar para desarrollar el rol de líder o conductor de grupos?, menciona al menos 5.
4. ¿Qué significa “Dinamización de grupos”?
5. ¿Qué expectativas tiene con el curso?
6. ¿Conoce el Test VAK?  
Si\_\_\_ No\_\_\_
7. ¿Conoce el cuestionario SYMLOG?  
Si\_\_\_ No\_\_\_
8. ¿Conoce el cuestionario BAS?  
Si\_\_\_ No\_\_\_
9. ¿Conoce la técnica de la terapia narrativa?  
Si\_\_\_ No\_\_\_
10. ¿Conoce la técnica de mapa mental?  
Si\_\_\_ No\_\_\_

## Anexo 15. Formato Test VAK

### TEST VAK:

[TEST de ESTILOS de APRENDIZAJE DESCARGAR GRATIS PDF \(pnliafi.com\)](http://pnliafi.com)

#### Test para determinar el Canal de Aprendizaje de preferencia

Lynn O'Brien (1990)

Lea cuidadosamente cada oración y piense de qué manera se aplica a usted. En cada línea escriba el número que mejor describe su reacción a cada oración.  
Casi siempre: 5 Frecuentemente: 4 A veces: 3 Rara vez: 2 Casi nunca: 1

1. Puedo recordar algo mejor si lo escribo
2. Al leer, oigo las palabras en mi cabeza o leo en voz alta.
3. Necesito hablar las cosas para entenderlas mejor.
4. No me gusta leer o escuchar instrucciones, prefiero simplemente comenzar a hacer las cosas.
5. Puedo visualizar imágenes en mi cabeza.
6. Puedo estudiar mejor si escucho música.
7. Necesito recreos frecuentes cuando estudio.
8. Pienso mejor cuando tengo la libertad de moverme, estar sentado detrás de un escritorio no es para mí.
9. Tomo muchas notas de lo que leo y escucho.
10. Me ayuda MIRAR a la persona que está hablando. Me mantiene enfocado.
11. Se me hace difícil entender lo que una persona está diciendo si hay ruidos alrededor.
12. Prefiero que alguien me diga cómo tengo que hacer las cosas que leer las instrucciones.
13. Prefiero escuchar una conferencia o una grabación a leer un libro.
14. Cuando no puedo pensar en una palabra específica, uso mis manos y llamo al objeto "coso".
15. Puedo seguir fácilmente a una persona que está hablando aunque mi cabeza esté hacia abajo o me encuentre mirando por una ventana.
16. Es más fácil para mí hacer un trabajo en un lugar tranquilo.
17. Me resulta fácil entender mapas, tablas y gráficos.
18. Cuando comienzo un artículo o un libro, prefiero espiar la última página.
19. Recuerdo mejor lo que la gente dice que su aspecto.
20. Recuerdo mejor si estudio en voz alta con alguien.
21. Tomo notas, pero nunca vuelvo a releerlas.
22. Cuando estoy concentrado leyendo o escribiendo, la radio me molesta.
23. Me resulta difícil crear imágenes en mi cabeza.
24. Me resulta útil decir en voz alta las tareas que tengo para hacer.
25. Mi cuaderno y mi escritorio pueden verse un desastre, pero sé exactamente dónde está cada cosa.
26. Cuando estoy en un examen, puedo "ver" la página en el libro de textos y la respuesta.
27. No puedo recordar una broma lo suficiente para contarla luego.

228. Al aprender algo nuevo, prefiero escuchar la información, luego leer y luego hacerlo.
229. Me gusta completar una tarea antes de comenzar otra.
330. Uso mis dedos para contar y muevo los labios cuando leo.
331. No me gusta releer mi trabajo.
332. Cuando estoy tratando de recordar algo nuevo, por ejemplo, un número de teléfono, me ayuda formarme una imagen mental para lograrlo.
333. Para obtener una nota extra, prefiero grabar un informe a escribirlo.
334. Fantaseo en clase.
335. Para obtener una calificación extra, prefiero crear un proyecto a escribir un informe.
336. Cuando tengo una gran idea, debo escribirla inmediatamente, o la olvido con facilidad.

#### Resultado del Test del Canal de Aprendizaje de preferencia

Cuidadosamente transfiera los resultados en cada línea

|                     |                       |                          |
|---------------------|-----------------------|--------------------------|
| 1. _____            | 2. _____              | 4. _____                 |
| 5. _____            | 3. _____              | 6. _____                 |
| 9. _____            | 12. _____             | 7. _____                 |
| 10. _____           | 13. _____             | 8. _____                 |
| 11. _____           | 15. _____             | 14. _____                |
| 16. _____           | 19. _____             | 18. _____                |
| 17. _____           | 20. _____             | 21. _____                |
| 22. _____           | 23. _____             | 25. _____                |
| 26. _____           | 24. _____             | 30. _____                |
| 27. _____           | 28. _____             | 31. _____                |
| 32. _____           | 29. _____             | 34. _____                |
| 36. _____           | 33. _____             | 35. _____                |
| Total Visual: _____ | Total Auditivo: _____ | Total Kinestésico: _____ |

Total Visual: \_\_\_\_\_  
Total Auditivo: \_\_\_\_\_  
Total Kinestésico: \_\_\_\_\_  
Total de las 3 categorías: \_\_\_\_\_

Convierta cada categoría en un porcentaje:  
Visual =  $\frac{\text{puntuaje visual}}{\text{Puntuaje total}}$  = \_\_\_\_\_ %  
Auditivo =  $\frac{\text{puntuaje auditivo}}{\text{Puntuaje total}}$  = \_\_\_\_\_ %  
Kinestésico =  $\frac{\text{puntuaje kinestésico}}{\text{Puntuaje total}}$  = \_\_\_\_\_ %

Haga un gráfico de su perfil

Visual \_\_\_\_\_ %  
Auditivo \_\_\_\_\_ %  
Kinestésico \_\_\_\_\_ %



## Anexo 16. Formato Cuestionario SYMLOG

### CUESTIONARIO SYMLOG

#### Instrucciones para el uso del SYMLOG:

1. Escriba su nombre como evaluador (en el sombreado amarillo)
2. A continuación valore a los miembros del grupo, incluyéndose, teniendo en cuenta su rol de participante en las actividades grupales.

Puntúe entre 0 y 4 teniendo en cuenta las siguientes valoraciones:

0=nunca, 1=raramente, 2=a veces, 3=a menudo y 4=siempre. Intente no dejar casillas en blanco.

3. Puntúe en la columna verde aquellos valores que desearía mostrar en su comportamiento dentro del grupo (Por ejemplo, en la categoría P, el ideal para mí sería un 3, a menudo).

4. Una vez finalizado, guarde el archivo con su nombre y lo reenvía por correo electrónico para su tabulación.

| Evaluador/a |                                                            |                |                |                |                |                |                                   |
|-------------|------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------------------------|
|             |                                                            |                |                |                |                |                |                                   |
| Categoría   | Comportamientos                                            | Participante 1 | Participante 2 | Participante 3 | Participante 4 | Participante 5 | PUNTÚE SU COMPORTAMIENTO DESEABLE |
| U           | Activo, dominante, habla mucho                             |                |                |                |                |                |                                   |
| UP          | Extrovertido, destaca, positivo                            |                |                |                |                |                |                                   |
| UPF         | Lider democrático, orientado a la tarea                    |                |                |                |                |                |                                   |
| UF          | Asertivo                                                   |                |                |                |                |                |                                   |
| UNF         | Autoritario, controlador, desaprobador                     |                |                |                |                |                |                                   |
| UN          | Arrogante, tenaz, poderoso                                 |                |                |                |                |                |                                   |
| UNB         | Provocador, egocéntrico, ostentoso                         |                |                |                |                |                |                                   |
| UB          | Chistoso, expresivo, teatrero                              |                |                |                |                |                |                                   |
| UPB         | Entretenido, sociable, sonriente, cálido                   |                |                |                |                |                |                                   |
| P           | Amistoso, equitativo                                       |                |                |                |                |                |                                   |
| PF          | Trabaja cooperativamente con otros                         |                |                |                |                |                |                                   |
| F           | Analítico, orientado a la tarea, solucionador de problemas |                |                |                |                |                |                                   |
| NF          | Legalista, busca la justicia                               |                |                |                |                |                |                                   |
| N           | Hostil, negativo                                           |                |                |                |                |                |                                   |
| NB          | Irritable, cínico, no quiere cooperar                      |                |                |                |                |                |                                   |
| B           | Muestra sentimientos y emociones                           |                |                |                |                |                |                                   |
| PB          | Afectuoso/a, agradable, se divierte                        |                |                |                |                |                |                                   |
| DP          | Considerado con los demás, agradecido, inspira confianza   |                |                |                |                |                |                                   |
| DPF         | Distinguido, deseoso de aceptar responsabilidad            |                |                |                |                |                |                                   |
| DF          | Obediente, trabaja sumisamente                             |                |                |                |                |                |                                   |
| DNF         | Se autocastiga, trabaja demasiado duro                     |                |                |                |                |                |                                   |
| DN          | Depresivo, triste, resentido, rechazador                   |                |                |                |                |                |                                   |
| DNB         | Alienado, ausente, ido                                     |                |                |                |                |                |                                   |
| DB          | Miedoso, duda de su propia capacidad                       |                |                |                |                |                |                                   |
| DPB         | Se encuentra feliz con los demás                           |                |                |                |                |                |                                   |
| D           | Pasivo, introvertido, habla poco                           |                |                |                |                |                |                                   |

## Anexo 17. Formato Cuestionario BAS

### CUESTIONARIO BAS

Escala de apreciación corporal (BAS-Body Appreciation Scale)

VERSIÓN ESPAÑOLA DEL CUESTIONARIO BAS.

La siguiente evaluación es anónima, sin embargo, son necesarios algunos datos para la correcta valoración y análisis de la prueba:

Edad:                      Sexo:

A continuación, encontrará 13 frases valorativas sobre su autoimagen, a cada una le debe seleccionar la opción que mejor se adapte a su situación actual. No hay respuestas “buenas” ni “malas”.

#### ESCALA DE APRECIACIÓN CORPORAL (EAC) (BAS POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) © Dra . Tracy Tylka, 2006

*Instrucciones para participantes:* Para cada ítem, por favor circula el número que mejor caracterice tus actitudes o conductas.

|    |                                                                                                                     | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------|--------------|----------------|---------|
|    |                                                                                                                     | nunca | rara vez | en ocasiones | con frecuencia | siempre |
| 1  | Respeto mi cuerpo.                                                                                                  | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 2  | Me siento bien acerca de mi cuerpo.                                                                                 | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 3  | En general, me siento satisfecha/o con mi cuerpo.                                                                   | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 4  | A pesar de sus defectos, acepto mi cuerpo por lo que es.                                                            | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 5  | Siento que mi cuerpo tiene por lo menos algunas cualidades buenas.                                                  | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 6  | Adopto una actitud positiva hacia mi cuerpo.                                                                        | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 7  | Soy considerada/o con las necesidades de mi cuerpo.                                                                 | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 8  | Mi valor personal es independiente de mi figura o peso corporal.                                                    | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 9  | No enfoco mucha energía en preocuparme por mi figura o peso corporal.                                               | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 10 | Mis sentimientos hacia mi cuerpo son positivos, en su mayor parte.                                                  | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 11 | Me involucro en conductas saludables para cuidar de mi cuerpo.                                                      | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 12 | No permito que imágenes poco realistas de delgadez presentadas en los medios afecten mis actitudes hacia mi cuerpo. | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |
| 13 | A pesar de sus imperfecciones, me gusta mi cuerpo.                                                                  | 1     | 2        | 3            | 4              | 5       |

© Dra. Tracy Tylka, 2006

**PUNTUACIÓN TOTAL:** \_\_\_\_\_

## Anexo 18. Formato Encuesta de Satisfacción

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN:

#### Curso Formación de formadores

Este formulario tiene el objetivo de obtener una evaluación de la segunda edición del Curso Técnicas de dinamización de grupos, llamado Formación de formadores. Por ello te pedimos que puedas realizarlo y así recibir tu feedback de la experiencia para mejorar en las futuras ediciones.

Muchas gracias.

**\* Indica que la pregunta es obligatoria**

Correo Electrónico\*

1. Puntúa tu nivel de satisfacción general con el curso\*

Marca solo un óvalo.

Muy mal 1 2 3 4 5 Excelente

2. ¿Cómo valoras la adecuación y utilidad del contenido y actividades propuestas? \*

Marca solo un óvalo.

Muy mal 1 2 3 4 5 Excelente

3. ¿Cómo valoras al equipo docente? \*

Marca solo un óvalo.

4. Muy mal 1 2 3 4 5 Excelente

5. Indica dos aspectos positivos del curso\*

6. Indica dos aspectos a mejorar del curso\*

7. ¿Recomendarías este curso a alguna persona? \*

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

8. ¿Por qué? \*

9. Resume en tres palabras tu experiencia en este curso\*

10. Observaciones y comentarios \*

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

8/6/24, 23:12 Curso Formación de formadores  
[https://docs.google.com/forms/d/1\\_RwvRHqSv9wiEFZSj4AkeAwYdw7A7UuRSVyMozwV6UY/edit](https://docs.google.com/forms/d/1_RwvRHqSv9wiEFZSj4AkeAwYdw7A7UuRSVyMozwV6UY/edit) 3/3

Anexo 19. Formato Control de Asistencia

| <b>CONTROL DE ASISTENCIA</b> |                         |        |
|------------------------------|-------------------------|--------|
| Grupo                        | Formación de Formadores |        |
| Fecha                        |                         |        |
| Hora                         | De:                     | Hasta: |
| Nombre                       | Apellidos               | Firma  |
|                              |                         |        |
|                              |                         |        |
|                              |                         |        |
|                              |                         |        |