

28

Fecha de presentación: julio, 2021
Fecha de aceptación: agosto, 2021
Fecha de publicación: septiembre, 2021

CONVIVENCIA DE ADOLESCENTES EN BACHILLERATO DE COLEGIOS PÚBLICOS, A TRAVÉS DE DINÁMICAS DE GRUPO DE LEWIN

COEXISTENCE OF ADOLESCENTS IN HIGH SCHOOL OF PUBLIC SCHOOLS, THROUGH LEWIN'S GROUP DYNAMICS

Martha Beatriz Guzmán Rugel¹
E-mail: martha.guzmanr@ug.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0662-1361>
Mónica Gioconda Pacheco Silva¹
E-mail: monica.pachecos@ug.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3991-2432>
Rita Amada Navarrete Ramírez¹
E-mail: rita.navarrete@ug.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9559-331X>
Alexandra Isabel Tamayo Mero²
E-mail: aletamim@guayaquil.gov.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3985-273X>

¹ Universidad de Guayaquil. Ecuador.

² M.I. Municipio de Guayaquil. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Guzmán Rugel, M. B., Pacheco Silva, M. G., Navarrete Ramírez, R. A., & Tamayo Mero, A. I. (2021). Convivencia de adolescentes en bachillerato de colegios públicos, a través de dinámicas de grupo de Lewin. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 268-276.

RESUMEN

El propósito u objetivo de la investigación fue el de evaluar el modelo de dinámicas de grupo de Lewin, en adolescentes de bachillerato de colegios públicos, y se tomó a la Unidad Educativa Colegio Fiscal República de Filipinas de la ciudad de Guayaquil como referente, a través de un estudio de corte transversal, de alcance descriptivo y correlacional que utilizó una encuesta con 8 preguntas en escala de Likert siendo 1 el valor para muy desacuerdo y 5 para el muy de acuerdo, aplicadas a 148 estudiantes de un total de 240, que componen las 6 aulas del ciclo de bachillerato. El índice de validación del instrumento, alfa de Cronbach, llegó a 0,919. La hipótesis planteada como la planificación de los grupos con el método de Lewin tuvo efectos positivos en la ejecución de las actividades grupales fue demostrada con la prueba de Kolmogorov-Smirnov en donde el p valor fue igual a 0,000, es decir menor al α de 0,005. El valor de la correlación de variables determinó que el método de Lewin tuvo efectos positivos del 91,4% en la ejecución de las actividades grupales y se concluyó que la teoría del cambio en las dinámicas de grupo de Lewin puede ser un proceso lento de implementar, pero quedó demostrado que es muy seguro.

Palabras clave: Convivencia escolar, escuela pública, dinámicas de grupo, Lewin.

ABSTRACT

The purpose or objective of the research was to evaluate Lewin's model of group dynamics in high school adolescents from public schools, and the Educational Unit Colegio Fiscal República de Filipinas of the city of Guayaquil was taken as a reference, through of a cross-sectional, descriptive and correlational study that used a survey with 8 questions on the Likert scale, 1 being the value for strongly disagreement and 5 for strongly agreeing, applied to 148 students out of a total of 240, which make up the 6 classrooms of the baccalaureate cycle. The instrument's validation index, Cronbach's alpha, reached 0.919. The hypothesis raised as the planning of the groups with the Lewin method had positive effects on the execution of group activities was demonstrated with the Kolmogorov-Smirnov test where the p value was equal to 0.000, that is, less than the α equal to 0.005. The value of the correlation of variables determined that Lewin's method had positive effects of 91.4% in the execution of group activities and it was concluded that Lewin's theory of change in group dynamics can be a slow process to implement, but it was shown that it is very safe.

Keywords: School coexistence, public school, group dynamics, Lewin.

INTRODUCCIÓN

Kurt Lewin es comúnmente identificado como el fundador del movimiento para estudiar grupos científicamente. Él acuñó el término dinámica de grupo para describir la forma en que los grupos y los individuos actúan y reaccionan a las circunstancias cambiantes. La dinámica de grupo se puede definir como un campo de investigación dedicado al avance del conocimiento sobre la naturaleza de los grupos, las leyes de su desarrollo y sus interrelaciones con los individuos, otros grupos e instituciones más grandes.

Lewin es conocido como el padre de la psicología social moderna debido a su trabajo pionero que utilizó métodos científicos y experimentación para observar el comportamiento social. Lewin fue un teórico fundamental cuyo impacto duradero en la psicología lo convierte en uno de los psicólogos más destacados del siglo XX (Megehee, 2016) people are not able to retrieve and report their actual beliefs, feelings, and likely actions, and the whole complexity of situation and context drives automatic thinking. Therefore, researchers need to conduct true field experiments observing phenomena as they actually occur in real-world contexts. In addition, case-based analysis allows for capturing asymmetries often found in the real world and modeling of contrarian cases. Examples of unobtrusive experiments that meet these requirements are discussed.”, "container-title": "Journal of Business Research", "DOI": "10.1016/j.jbusres.2016.04.091", "ISSN": "0148-2963", "issue": "11", "journalAbbreviation": "Journal of Business Research", "language": "en", "page": "5124-5127", "source": "ScienceDirect", "title": "Flipping Lewin on his head: There is nothing as usefully theoretical as a good practice", "title-short": "Flipping Lewin on his head", "volume": "69", "author": [{"family": "Megehee", "given": "Carol M."}], "issued": {"date-parts": [{"2016"}]}], "schema": "https://github.com/citation-style-language/schema/raw/master/csl-citation.json" .

De acuerdo con Cone & Unni (2020), la dinámica de grupo se ocupa de las actitudes y los patrones de comportamiento de un grupo. La dinámica de grupo se refiere a cómo se forman los grupos, cuál es su estructura y qué procesos se siguen en su funcionamiento. Por lo tanto, se ocupa de las interacciones y fuerzas que operan entre grupos.

Investigadores más recientes se han basado en las ideas de Lewin y este trabajo se ha convertido en fundamental para las buenas prácticas de gestión. Un grupo con una dinámica positiva es fácil de detectar. Los miembros del equipo confían unos en otros, trabajan hacia una decisión colectiva y se responsabilizan mutuamente de hacer que

las cosas sucedan. Además de esto, los investigadores han descubierto que cuando un equipo tiene una dinámica positiva, sus miembros son casi el doble de creativos que un grupo promedio.

Huang & Mas-Tur (2016), indican que, a Kurt Lewin, psicólogo social y experto en gestión del cambio, se le atribuye haber acuñado el término “dinámica de grupo” a principios de la década de 1940, señaló que las personas a menudo adoptan roles y comportamientos distintos cuando trabajan en grupo. La dinámica de grupo describe los efectos de estos roles y comportamientos en otros miembros del grupo y en el grupo en su conjunto. Kurt Lewin desarrolló un modelo de cambio que incluía tres pasos: descongelar, cambiar y volver a congelar.

Para Lewin, el proceso de cambio implica crear la percepción de que se necesita un cambio, luego avanzar hacia el nuevo nivel deseado de comportamiento y, finalmente, solidificar ese nuevo comportamiento como la norma. El modelo todavía se usa ampliamente y sirve como base para muchos modelos de cambio modernos. El modelo representa un modelo muy simple y práctico para comprender el proceso de cambio (AIManei, et al., 2018).

Hussain, et al. (2018), refieren que, Lewin observó que las personas naturalmente se resisten al cambio, gravitan hacia lo que les es familiar y buscan zonas de confort. Basándose en su investigación, Lewin buscó simplificar la estrategia de gestión del cambio. La implementación exitosa del cambio requería una mayor simplicidad. Para su estrategia particular, Lewin dividió todo en tres etapas manejables: descongelar, cambiar, volver a congelar. Huang & Mas-Tur (2016), resumen los tres pasos de la siguiente manera:

Descongelar es primero; un equipo u organización debe descongelar su proceso actual y sus percepciones al prepararse para los próximos cambios. Esto ayuda al equipo a abordar la tarea o el desafío con borrar y cuenta nueva, sin prejuicios ni malos hábitos.

Los comportamientos, las formas de pensar, los procesos, las personas y las estructuras organizativas del pasado deben examinarse minuciosamente para demostrar la necesidad del cambio, la etapa de descongelar permite un período de transición más sustancial antes de que se promulgue el cambio, lo que da tiempo a las personas para superar su reacción natural para resistir el cambio y luego abrazar la idea de la transformación.

Este período también les da a los líderes tiempo para reflexionar sobre los resultados deseados y hacer los ajustes necesarios para lograr sus objetivos, para establecer o mantener una ventaja competitiva en grupo en evolución.

Cambio es segundo; una vez que el equipo u organización ya no está congelado, es hora de implementar el cambio. Lewin reconoció que este era un momento marcado por la incertidumbre y el miedo, por lo que era el paso más arduo de completar. Durante este paso, los empleados comienzan a aprender nuevos comportamientos, procesos y formas de pensar. Por esta razón, una comunicación clara y constante entre todos es fundamental para los empleados, ya que se familiarizan con el cambio durante y después de la implementación.

Vuelve a congelar es el tercero; suponiendo que se aceptan los cambios realizados en los comportamientos, procesos y formas de pensar, el paso de recongelación bloquea la nueva norma o status quo en su lugar. Lewin consideró que este paso era particularmente crucial para garantizar que los equipos y las organizaciones no volvieran a sus hábitos y hábitos anteriores antes de que se implementara el cambio. Si bien el modelo es demasiado simplista para algunos, la teoría del cambio de Lewin es favorecida por otros por su asombrosa capacidad para descubrir malos patrones o problemas invisibles y su enfoque fresco del nuevo pensamiento.

El período de transición entre los pasos de Descongelar y Cambiar hace que el cambio sea más aceptable para los nuevos y los experimentados estudiantes, dos grupos cuya aceptación y comprensión compartida es fundamental cuando se trata del éxito del cambio educativo propuesto. El marco de la teoría del cambio de Lewin también se presta naturalmente al tratamiento del diagrama de proceso (Figura 1).

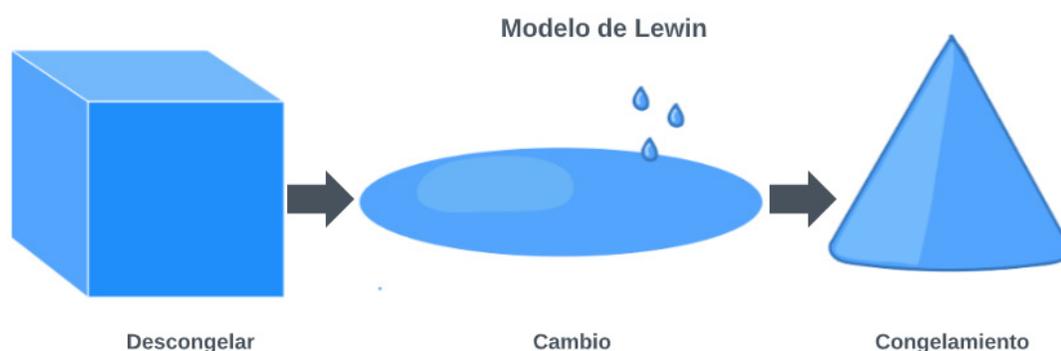


Figura 1. Modelo de Lewin.

El éxito con el que una organización gestiona el cambio puede variar enormemente. A menudo depende de la naturaleza del negocio, junto con el alcance del cambio y las personas involucradas. Gran parte de esto depende de qué tan bien todos comprendan el proceso de cambio de principio a fin. Dada su relativa simplicidad y su enfoque básico de tres pasos, la teoría del cambio de Lewin es fácil de implementar (Curşeu, et al., 2020).

Según sus sentimientos y emociones, los miembros de un grupo forman una percepción común. La relación psicológica interactiva en la que los miembros de un grupo forman esta percepción común es en realidad "Dinámica de grupo". La frase Dinámica de Grupo contiene dos palabras: (I) Dinámica.- el flujo de actividades coherentes que, según lo previsto, conducirán al grupo hacia el establecimiento de sus metas establecidas. (II) Grupo.- una unidad social de dos o más individuos que tienen en común un conjunto de creencias y valores, siguen las mismas normas y trabaja para un objetivo común. Los miembros del grupo comparten un conjunto de propósitos, tareas u objetivos comunes (Morente, et al., 2020).

Un grupo puede definirse como varias personas que se unen para lograr una tarea u objetivo en particular. La dinámica de grupo se refiere a las características de actitud y comportamiento de un grupo. La dinámica de grupo se refiere a cómo se forman los grupos, su estructura y proceso, y cómo funcionan. Las dinámicas de grupo son relevantes tanto en grupos formales como informales de todo tipo. En un entorno organizacional, los grupos son una entidad organizacional muy común y el estudio de los grupos y la dinámica de grupos es un área importante de estudio en el comportamiento organizacional (Protasov & Protasova, 2021).

En un grupo con una dinámica de grupo deficiente, el comportamiento de las personas interrumpe el trabajo. Como resultado, es posible que el grupo no tome ninguna decisión, o que tome la decisión equivocada, porque los miembros del grupo no pudieron explorar las opciones de manera efectiva. Aplicada al desarrollo de grupos, la dinámica grupal

se ocupa de por qué y cómo se desarrollan los grupos. Hay varias teorías sobre por qué se desarrollan los grupos (Jeong, et al., 2021).

Una teoría clásica, según Muldoon, et al. (2018), es la investigada por George Homans, sugiere que los grupos se desarrollan basándose en actividades, interacciones y sentimientos. Básicamente, la teoría significa que cuando los individuos comparten actividades comunes, tendrán más interacción y desarrollarán actitudes (positivas o negativas) entre ellos. El elemento principal de esta teoría es la interacción de los individuos involucrados.

Casper & Thaichon (2021) this study seeks to determine what factors precede SET's cost-benefit analysis of social media participation along with these factors' influence on attitudinal loyalty. Important antecedents to this cost-benefit analysis for social media participation are online interaction propensity (OIP, proponen la teoría del intercambio social, la que ofrece una explicación alternativa para el desarrollo grupal. Según esta teoría, los individuos forman relaciones basadas en la expectativa implícita de intercambios mutuamente beneficiosos basados en la confianza y la obligación sentida. Por lo tanto, la percepción de que las relaciones de intercambio serán positivas es esencial para que las personas se sientan atraídas y se afilien a un grupo.

Blount (2021), hace una revisión de la teoría de la identidad social, ofrece otra explicación para la formación de grupos. En pocas palabras, esta teoría sugiere que los individuos adquieren un sentido de identidad y autoestima en función de su pertenencia a grupos destacados. La naturaleza del grupo puede tener una base demográfica, cultural u organizativa. Los individuos están motivados para pertenecer y contribuir a grupos de identidad debido al sentido de pertenencia y la membresía de autoestima que imparte en el grupo.

Wang, et al. (2021), mencionan que, la dinámica de grupo en relación con el desarrollo, se refiere no solo a por qué se forman los grupos, sino también a cómo. El marco más común para examinar el cómo de la formación de grupos fue desarrollado por Bruce Tuckman en la década de 1960. En esencia, los pasos en la formación de un grupo implican que estos no suelen funcionar con la máxima eficacia cuando se establecen por primera vez. Se encuentran con varias etapas de desarrollo mientras se esfuerzan por ser productivos y efectivos.

La mayoría de los grupos experimentan las mismas etapas de desarrollo con conflictos y resoluciones similares. La formación de equipos es exitosa, cuando crea equipos de trabajo efectivos y enfocados, para poder evaluar si los resultados fueron los necesarios Hung, et al. (2014),

mencionan que se requiere atención a cada uno de los siguientes:

Expectativas claras: los gerentes deben informar claramente a los miembros del equipo sobre el desempeño esperado y los miembros del equipo deben comprender el motivo de su creación. Para ello la organización debe apoyar al equipo con recursos de personas, tiempo y dinero.

Compromiso: los miembros del equipo deben participar en el equipo, sentir que la misión del equipo es importante y mostrar compromiso para lograr la misión del equipo y los resultados esperados. El compromiso vendrá si los miembros del equipo perciben su servicio como valioso para la organización y para sus propias carreras.

Competencia: Los miembros del equipo deben tener el conocimiento, las habilidades y las capacidades, los recursos, las estrategias y el apoyo necesarios para cumplir su misión de abordar los problemas para los que se formó el equipo.

Control: el equipo debe tener no solo suficiente libertad y empoderamiento para sentir la propiedad necesaria para cumplir con su estatuto, sino también la responsabilidad. Tiene que haber un proceso de revisión definido.

Colaboración: el equipo debe comprender los procesos del grupo y trabajar de manera eficaz y cooperativa con otros miembros del equipo. Para ello, deben comprender los roles y responsabilidades de los miembros del equipo, los líderes del equipo y los registradores del equipo.

Comunicación: para que los miembros del equipo tengan clara la prioridad de sus tareas y reciban retroalimentación periódica, los miembros del equipo deben comunicarse de forma clara y honesta. Las opiniones diversas son bienvenidas y los conflictos deben ser tratados positivamente.

Creatividad: el equipo debe valorar el pensamiento creativo, las soluciones únicas y las nuevas ideas; y recomendar a los miembros que asumen riesgos razonables para realizar mejoras. Si es necesario, debería proporcionar formación, educación, acceso a libros y películas, y excursiones para estimular nuevas ideas.

Coordinación: los equipos deben comprender el concepto de cliente interno a quien brindan un producto o servicio. Los esfuerzos del equipo deben ser coordinados por un equipo de liderazgo central que ayude a los grupos a obtener lo que necesitan para el éxito. El comportamiento individual está influenciado por la presencia de otros. Por ejemplo, dos estudios (García & Basilotta, 2017; Shechtman, 2017) han encontrado que los estudiantes

trabajan más duro y más rápido cuando otros compañeros están presentes (facilitación social), y que el desempeño de un individuo se reduce cuando otros en la situación crean distracción o conflicto.

Los grupos también influyen en los procesos de toma de decisiones de los individuos. Estos incluyen decisiones relacionadas con el sesgo intra grupal, la persuasión (como los experimentos de conformidad de Asch), la obediencia (como el experimento de Milgram) y el pensamiento grupal (Keles & Idsoe, 2018).

Hay implicaciones tanto positivas como negativas de la influencia del grupo en el comportamiento individual. Este tipo de influencia suele ser útil en el contexto de entornos estudiantiles, laborales, deportes de equipo y activismo político. Sin embargo, la influencia de los grupos sobre el individuo también puede generar comportamientos extremadamente negativos (Lee, et al., 2017).

Lee, et al. (2017), mencionan que la comprensión cognitiva social de los adolescentes de su mundo social es a menudo inexacta y sesgada. Centrándose en los grupos de pares, su estudio examina cómo las características psicológicas, conductuales y relacionales de los adolescentes influyen en la medida en que identifican con precisión sus propios grupos de pares y los de los demás.

Concluyen que en general, las mujeres y los estudiantes mayores tenían percepciones más precisas. Además, una menor autoestima, una mayor centralidad de grado y una menor centralidad de intermediación en la red de amistad predijeron una percepción más precisa de los propios grupos, mientras que un mayor rendimiento académico y una menor centralidad de intermediación en la red de amistad predijeron una percepción más precisa de los grupos.

En estos casos, el tipo de grupo que usualmente se conforma es el grupo de tareas, que están formados por personas que trabajan juntas para lograr una tarea común. Los miembros se reúnen para lograr una gama limitada de objetivos dentro de un período de tiempo específico, también se conocen comúnmente como grupos de trabajo. El docente designa a los miembros o los convoca a reunirse y asigna las metas y las tareas que deben cumplirse (la consigna) (Garvin, et al., 2017). Ejemplos de tareas asignadas son el desarrollo de un ejemplo de volcán, la exposición de un tema de investigación, etc.

Herrera (2021), menciona que otros grupos de tareas comunes son los comités ad hoc, los grupos de proyectos áulicos y los comités estudiantiles permanentes. Los comités ad hoc son grupos temporales creados para resolver una queja específica o desarrollar un proceso. Los

grupos de proyectos son similares a los comités ad hoc y normalmente se disuelven después de que el grupo completa la tarea asignada. Los comités permanentes son más perennes que los comités ad hoc y los grupos de proyectos. Mantienen una vida útil más larga mediante la rotación de miembros en el grupo, como los clubes de lectura, deporte, etc.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio se hizo en la Unidad Educativa Colegio Fiscal República de Filipinas de la ciudad de Guayaquil, este trabajo se aplicó de forma transversal en los meses de noviembre y diciembre del 2019 y fue medido durante el 2020, tarda en editarse los resultados por cuestiones de la epidemia.

Se hizo un estudio descriptivo y correlacional a través del método deductivo (con los resultados de las encuestas se hicieron revisiones de resultados en las entrevistas), tomando primero una encuesta validada por expertos, a 148 estudiantes (muestra) proporcionalmente divididos por cada aula, dentro de los 240 alumnos (población) registrados en las seis aulas de bachillerato compuesta por un promedio de 40 alumnos en cada una de ellas.

Los estudiantes practicaron un cuadro especial de convivencia en trabajos grupales dentro y fuera del aula con sus docentes, haciendo dinámicas lúdicas en grupos de cinco para conseguir objetivos en tareas, talleres y evaluaciones (Figura 2).

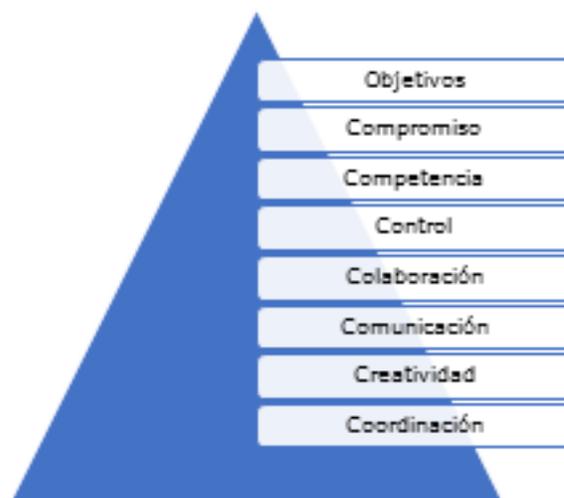


Figura 2. Dimensión de las variables medidas y contrastadas.

Fuente: Hung, et al. (2014).

En cada dimensión se elaboró una pregunta (tabla 1), es decir en un cuestionario de 8. Para las pruebas estadísticas, se dividieron las preguntas de investigación en (3)

para la variable independiente que corresponde a la evaluación de la planificación de los grupos de trabajo con la metodología de Lewin (ver Ecuación 1) y (5) para la dependiente, que corresponde a los resultados de la ejecución de los grupos, según los estudiantes (ver Ecuación 2). Todas en escala de Likert siendo 1 el valor para muy desacuerdo y 5 para el muy de acuerdo.

Tabla 1. Operacionalización de variables.

Variable	Dimensión	Pregunta
Variable independiente: Planificación	Objetivos	¿Usted tenía los objetivos claros en sus actividades grupales?
	Coordinación	¿Hubo control del docente en sus actividades grupales?
	Control	¿Existió siempre el control y el orden en las actividades grupales?
Variable dependiente: Ejecución	Compromiso	¿Considera que su equipo estaba comprometido a conseguir las metas?
	Competencia	¿Cree que su grupo tenía la capacidad y competitividad para lograr las tareas?
	Colaboración	¿Existió colaboración dentro del grupo?
	Comunicación	¿Pudieron comunicarse adecuadamente en las tareas grupales?
	Creatividad	¿Cree usted que sus trabajos grupales se aplicaron estrategias creativas?

Las entrevistas a los docentes se realizaron luego de obtener los resultados del estudio, a través de videoconferencia se analizaron los resultados del contraste. Se midió la experiencia vivida en las actividades escolares cotidianas, tratando de aplicar el lema de Lewin que era: Si realmente quieres cambiar algo, trata de cambiarlo (Ecuación 1 y 2).

$$Planificación = \frac{\sum(\text{Expectativa} + \text{Coordinación} + \text{Control})}{3}$$

Ecuación 1. Cálculo de la variable independiente

$$Ejecución = \frac{\sum(\text{Compromiso} + \text{Competencia} + \text{Colaboración} + \text{Comunicación} + \text{Creatividad})}{5}$$

Ecuación 2. Cálculo de la variable dependiente

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez que se determinaron cuáles eran las variables, con el uso de sus dimensiones que ayudaron a crear las preguntas del cuestionario, se estableció la primera parte de la revisión de los resultados y se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: “La planificación de los grupos con el método de Lewin tuvo efectos positivos en la ejecución de las actividades grupales”.

H0: “La planificación de los grupos con el método de Lewin no tuvo efectos positivos en la ejecución de las actividades grupales”.

La prueba de normalidad utilizada fue la de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra de la investigación es superior a 50, en ella se encontró que se rechaza la hipótesis nula (H0), es decir se acepta la hipótesis alterna (H1), tal como se muestra en la tabla 2 y figura 3:

Tabla 2. Prueba de hipótesis.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,225	148	,000
Ejecución	,154	148	,000

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las distribuciones de Planificación and Ejecución son las mismas.	Coefficiente de concordancia de Kendall para muestras relacionadas	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Figura 3. Prueba de hipótesis.

Con los resultados observados en la tabla 1 y la comprobación de la figuras 3, se concluye que el (p valor=0,000)< ($\alpha=0,005$) y se rechaza la hipótesis nula. En una segunda parte del estudio, se demostraría una correlación de las dos variables planteadas a través de Rho de Spearman y el resultado fue que la planificación de los grupos con el método de Lewin tuvo efectos positivos del 91,4% en la ejecución de las actividades grupales de los estudiantes que se sometieron al tratamiento educativo, tal como se lo observa en la tabla 3.

Tabla 3. Correlación de variables.

			Planificación	Ejecución
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Ejecución	Coeficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la información mostrada a los docentes entrevistados, se llegaron a algunas reflexiones, como, por ejemplo, que había una mejor cohesión de los estudiantes, ya que anteriormente se ha utilizado la investigación grupal y los resultados no eran buenos, tenían problemas de coordinación y de comunicación, en el mejor de los casos, apenas dos del grupo hacían el trabajo y los demás se sentían relegados o eran apáticos a incluirse en el grupo. Los resultados, según los entrevistados, fueron fehacientes y muy rápidos, la camaradería apareció entre los grupos y el espíritu competitivo también.

CONCLUSIONES

La idea detrás del paso de, Descongelar de Lewin, es que cuanto más sepamos sobre un cambio y cuanto más lo consideremos urgente, más probable será que estemos motivados para aceptarlo. Esto da el impulso necesario para transformarnos.

La teoría del cambio de Lewin puede ser un proceso lento de implementar, pero quedó demostrado que es muy seguro al observar que la planificación impactó en el 91,4% de la ejecución del proyecto.

Al poner en práctica la teoría del cambio en el colegio, se sientan las bases de la estrategia de enseñanza comenzando con algo pequeño. La creación de consenso y la aceptación de toda el aula, puede requerir un conjunto de objetivos alcanzables a corto plazo.

Está registrado que los equipos son mejores que los grupos, porque son más flexibles y responden al entorno dinámico. Un grupo de trabajo no tiene oportunidad de involucrarse en trabajos colectivos y los estudiantes llegaron a la compenetración del objetivo del aula.

Se demostró que la formación de equipos ayuda a aumentar la eficacia intra grupal e inter grupal para unir a los miembros, hacer que compartan su percepción de los demás y comprender el punto de vista de los otros estudiantes del grupo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AIManei, M., Saloniitis, K., & Tsinoupolos, C. (2018). Un marco conceptual de implementación Lean basado en la teoría de la gestión del cambio. *Procedia CIRP*, *72*, 1160-1165.
- Blount, K. L. (2021). Proposing a social identity theory of interspecies dominance. *Biological Conservation*, *254*.
- Casper, L. E., & Thaichon, P. (2021). Customer pre-participatory social media drivers and their influence on attitudinal loyalty within the retail banking industry: A multi-group analysis utilizing social exchange theory. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *61*.
- Cone, C., & Unni, E. (2020). Lograr consenso utilizando una técnica Delphi modificada incorporada en el modelo de gestión del cambio de Lewin diseñado para mejorar la satisfacción del profesorado en una escuela de farmacia. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, *16*(12), 1711-1717.
- Curşeu, P. L., Rusu, A., Maricuţoiu, L. P., Vîrgă, D., & Măgurean, S. (2020). Identified and engaged: A multi-level dynamic model of identification with the group and performance in collaborative learning. *Learning and Individual Differences*, *78*.
- Garvin, C. D., Gutiérrez, L. M., & Galinsky, M. J. (2017). *Handbook of Social Work with Groups*. Guilford Publications.
- García-Valcárcel Muñoz-Repiso, A., & Basilotta Gómez-Pablos, V. (2017). Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): evaluación desde la perspectiva de alumnos de Educación Primaria. *Revista de Investigación Educativa*, *35*(1), 113-131.
- Herrera, M. Á. (2021). Collaborative learning for virtual higher education. *Learning, Culture and Social Interaction*, *28*.
- Huang, K. H., & Mas-Tur, A. (2016). Darle la vuelta a Kurt Lewin: Nada es tan teórico como una buena práctica. *Journal of Business Research*, *69*(11), 4725-4731.
- Hung, S. W., He, D. S., & Lu, W. M. (2014). Evaluating the dynamic performances of business groups from the carry-over perspective: A case study of Taiwan's semiconductor industry. *Omega*, *46*, 1-10.
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, *3*(3), 123-127.
- Jeong, H. J., Lee, K. H., & Kim, M. H. (2021). DGC: Modelo de comportamiento de grupo dinámico que utiliza información de contexto para la recomendación de grupo. *Knowledge-Based Systems*, *213*.
- Keles, S., & Idsoe, T. (2018). A meta-analysis of group Cognitive Behavioral Therapy (CBT) interventions for adolescents with depression. *Journal of Adolescence*, *67*, 129-139.
- Lee, S., Foote, J., Wittrock, Z., Xu, S., Niu, L., & French, D. C. (2017). Adolescents' perception of peer groups: Psychological, behavioral, and relational determinants. *Social Science Research*, *65*, 181-194.
- Megehee, C. M. (2016). Flipping Lewin on his head: There is nothing as usefully theoretical as a good practice. *Journal of Business Research*, *69*(11), 5124-5127.
- Morente, J. A., Cabrerizo, F. J., Mezei, J., Carlsson, C., & Herrera, E. (2020). Un proceso de toma de decisiones de grupo dinámico para un gran número de alternativas utilizando ontologías difusas vacilantes y análisis de sentimientos. *Knowledge-Based Systems*, *195*.
- Muldoon, J., Liguori, E. W., Bendickson, J., & Bauman, A. (2018). Revisiting perspectives on George Homans: Correcting misconceptions. *Journal of Management History*, *24*(1), 57-75.
- Protasov, I., & Protasova, K. (2021). El enfoque dinámico de la conjugación en grupos. *Topology and Its Applications*, *292*.

Shechtman, Z. (2017). *Group Counseling and Psychotherapy With Children and Adolescents: Theory, Research, and Practice*. Routledge.

Wang, Y., Cao, J., Bu, Z., Jiang, J., & Chen, H. (2021). Proximity-based group formation game model for community detection in social network. *Knowledge-Based Systems*, 214.