

# Psicoterapia Gestalt como estrategia de apoyo para elevar la calidad de la gestión supervisora en educación básica primaria

Cynthia Ramatta y Olga Bittar

Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.

Correo electrónico: [cramatta@gmail.com](mailto:cramatta@gmail.com) y [olgabittar@gmail.com](mailto:olgabittar@gmail.com)

Recibido: 10-06 -2016

Aceptado: 20-10-2017

## Resumen

El ensayo está orientado hacia el análisis de la Psicoterapia Gestalt como estrategia de apoyo para elevar la calidad de la gestión supervisora en educación básica primaria. Es conocido por la sociedad la crisis de calidad que sufre la educación venezolana, lo que ha originado un distanciamiento de los estándares de calidad que se espera para el desarrollo de los países. Por tanto, la misma condición de interdisciplinariedad de la educación permite que otras ciencias o disciplinas aporten teorías que coadyuven a mejorar dicha condición. Es por ello, que la Psicoterapia Gestalt se convierte en un aliado significativo para los funcionarios que desempeñan tan importante labor, ya que su norte apunta hacia el equilibrio del ser humano en correspondencia con su ambiente actual, aspecto éste que es fundamental para garantizar que el proceso supervisor sea de mayor calidad y redunde en beneficio del desarrollo integral de todos sus actores. Sin embargo, en la realidad educativa, y dentro de ella, la función supervisora dista mucho de estos principios, evidenciándose en el carácter o dinámica funcional de los profesionales que lo ejercen, así como de sus supervisados, expresada en acciones poco asertivas. Esta realidad condujo ofrecer a estos funcionarios y organizaciones lineamientos fundamentados en la Psicoterapia Gestalt a fin de elevar la calidad de la gestión supervisora en el ámbito educativo. Así como conclusiones y recomendaciones importantes para mejorar dicho servicio.

**Palabras Clave:** Supervisión educativa, Psicoterapia Gestalt, técnica, reglas, juegos

## Gestalt psychotherapy as a strategy to improve the quality of supervising the basic primary education

### Abstract

This essay was dedicated to the analysis of the Gestalt Psychotherapy as a support to raise the quality in the supervision of the basic primary education. Society is quite aware of the crisis in the quality of Venezuelan's education, which has distanced the quality standards from a developing country. This is why interdisciplinary education allows other sciences or disciplines to contribute with theories to improve this condition. This is why the Gestalt Psychotherapy is able to act as a significant ally to people who are involved in this important discipline; since its goal is directed to the human's balance, in their actual environment. Fundamental aspect to warranty the supervisory process be of better quality and creates a benefit for the integrated developments of all its integrants. Nevertheless, real education within, the supervisory function is far apart from these principles, attributes in the dynamic functioning of the professionals involved, as well as their subordinates, are poorly shown in the actions, thus leading them and other organizations to the fundamental strategy of the Gestalt Psychotherapy, as to raise the quality of the supervisory concept. These conclusions are therefore, important recommendations to raise these services.

**Keywords:** Educational Supervision, Gestalt Psychotherapy, Technique, Rules, Games.

## Introducción

Actualmente las instituciones educativas requieren de estrategias efectivas para abordar conflictos que se generan por comportamientos inadecuados y por las formas de vincularse entre sus actores. Es resaltar que las instituciones educativas con mayor debilidad o vulnerabilidad al surgimiento de conflictos laborales, son las del sector público (estadales y nacionales) siendo muchos los elementos que intervienen este proceso.

Sin embargo, para efectos de este trabajo, la investigadora considera la Psicoterapia Gestalt para crear mayor consciencia de las acciones de cada actor educativo, abordar las formas de relacionarse y coadyuvar con la solución de conflictos en el ámbito educativo, entendida ésta como una terapia de intervención, un proceso de acompañamiento por el terapeuta que permite mostrar a la persona lo oculto e integrar disociaciones, polaridades, en la medida que emergen, para atenderlas en tiempo presente, haciéndose cargo de sus acciones y responsabilizándose por sus decisiones al mismo tiempo que intercambia con su ambiente.

En este sentido, el director/supervisor en la medida que incorpore los Principios, Técnicas, Reglas y Juegos que ofrece la Psicoterapia Gestalt a su vida personal y profesional, podrá dirigirse al personal de manera respetuosa y coherente, fomentando un clima de armonía en la institución.

En consecuencia, la presente investigación se convierte en un aporte significativo para las autoridades educativas, los supervisores/directores y personal que labora dentro y fuera de las instituciones educativas y a toda organización donde haya interacción de personas, pues ofrecerá lineamientos teórico-estratégicos que les permitirá resolver situaciones laborales que puedan atentar contra el equilibrio de la organización y la relaciones intra-interpersonales de todos los actores que intervienen en el sector educativo, así como también, elevar la calidad educativa.

Entendiendo que una institución educativa es una organización donde intervienen diferentes actores que hacen vida importante en ella, por mencionar algunos los estudiantes, quienes son la razón de ser y el motivo por el cual se dirigen todas las acciones para el aprovechamiento de los mismos; los docentes y directivos, que tienen la oportunidad de demostrarse a sí mismos y a los demás, su vocación de servicio. Así como las competencias o habilidades que desarrollaron en su formación.

De igual manera, el personal administrativo y obreros haciendo lo propio, monitoreando las tareas para el logro de los objetivos y otros actores importantes para el desarrollo de la escuelas como padres y representantes, coordinadores, supervisores, jefes, comunidad, entre otros, que puedan vincularse con el hacer educativo. Desde esta perspectiva, el proceso educativo es una organización y ésta funciona como un sistema, las personas coexisten entre si y actúa en función de ella. Este fenómeno se puede interpretar a partir de los principios de la Gestalt expuestos por Kurt Lewin citado por Jordan (2008) quien refiere que la palabra Gestalt significa un todo unificado y se refiere a la conjugación holística de toda la experiencia humana.

De igual manera, un campo está conformado por todos y forman un todo, un universo de sistemas y todos esos elementos se relacionan en un ambiente que se influyen e interactúan entre si, y desde la forma de relación podrían surgir diferencias, necesidades, situaciones, en ese campo dinámico y unitario. Al respecto Yontef (2005) argumenta que un campo es una red sistémica de relaciones, es una totalidad de fuerzas que se influyen recíprocamente y en conjunto forman un todo interactivo unificado y el enfoque de campo es holístico. De igual manera el principio de relación de Lewin establece que un acontecimiento es siempre el resultado de interacciones entre dos o más hechos.

Desde esta perspectiva, se infiere que cada uno siendo un sistema es influyente en el otro dentro de ese sistema o campo. En el ámbito educativo todos son corresponsables para cumplir metas y lograr objetivos propuestos como equipo que son. El trabajo de uno fortalece o no el trabajo del otro; se influyen entre si y en ese campo dinámico, cambiante, surgen situaciones que convergen o no, emergiendo así necesidades que deben ser satisfechas para lograr el equilibrio de esa institución, sistema, u organización; inclusive de la persona misma. Cuando la necesidad es satisfecha no ejerce más influencia, el organismo queda libre para otras que vayan surgiendo.

Lo que quiere decir que cuando hay una necesidad, hay una Gestalt abierta que debe ser completada o cerrada para estar en equilibrio. De no atenderlas las personas entran en desequilibrio, en conflicto y se enferma. Caso similar le ocurre a las organizaciones, ya que todo es un campo unificado. Profundizando un poco en este aspecto, Perls (1977), plantea que la cualidad más importante e interesante de una Gestalt es su dinámica y la necesidad imperiosa que ésta pueda cerrarse y completarse, por lo tanto, si todos los días se genera esta dinámica y queda incompleta, sencillamente queda una situación inconclusa generando conflictos; es por ello, la importancia de atender oportunamente esas situaciones en todos los ámbitos, especialmente al que nos atañe para propiciar ambientes laborales educativos más sanos y eficientes.

Cabe resaltar que toda organización es una totalidad unificada y cada uno de los intervinientes en sí mismo, tiene una realidad única donde todos van a actuar en un escenario, y según el Principio de Figura y Fondo de la Psicoterapia Gestalt, en un momento determinado la organización en sí como un todo, genera la necesidad de atención por parte de todos sus actores. Es aquí donde es necesario que intervenga la consciencia de sus actores, su responsabilidad en el cumplimiento de lo esperado para mantener el equilibrio de la organización, razón por la cual requirió ser estudiado en esta investigación.

En relación a lo antes mencionado, es importante señalar la función que permite mantener ese equilibrio en las organizaciones, como lo es la del director/supervisor educativo, aun cuando todos podrían ser supervisores de su propia existencia, evaluando su gestión aquí y ahora, día a día para elevar su calidad como seres humanos y de allí la de la organización. Es realmente el director el supervisor nato de la institución (interno) y el supervisor escolar como agente institucional que complementa la gestión educativa, junto con la familia y la comunidad (externo), tal y como lo expone la Ley Orgánica de Educación (2009).

A partir de estas consideraciones, todo supervisor es vital en las organizaciones para garantizar como parte de un sistema, su aporte para mantener el equilibrio en las mismas y obtener los resultados esperados, pues éstos, se encargan de seguir, monitorear, vigilar, acompañar, orientar, verificar lo planificado, coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores, para que por medio de ellos, se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento, dando lo mejor de sí en su praxis educativa.

Cabe resaltar que la supervisión educativa, a lo largo del tiempo, ha pasado por reformas, leyes, manuales, programas entre otros y pareciera que quienes tienen ese poder no han sido asertivos ni estar actualizados; es de notar que la sociedad vive en constantes cambios por lo que es necesario, que el proceso sea dinámico, retroalimentándose, haciendo ajustes en su quehacer para estar a la vanguardia en materia educativa. Es por ello, que esta investigación persiguió analizar la Psicoterapia Gestalt, específicamente, los Principios, las Técnicas, las Reglas y los Juegos como estrategia de apoyo para elevar la calidad de la gestión supervisora en las instituciones de manera de minimizar los conflictos, los cuales surgen de la interrelación de quienes hacen vida en ella con un sentido integral, holístico, puesto que, todos los actores y las organizaciones conforman una totalidad.

En este escenario descrito, los actores educativos mediante sus capacidades y competencias pueden afrontar situaciones de manera congruente a sus necesidades con el ambiente donde interactúa. De allí que la Psicoterapia Gestalt puede llevar a trabajar conscientemente en equilibrio y en donde todas las partes encuentren la satisfacción a sus necesidades como sea posible. Puesto que, ante lo señalado pudiera ser crítico lo que se evidencia en las escuelas adscritas al Gobierno del estado Zulia, donde existen diferentes intereses partidistas, personal no calificado para tales funciones pero colaboradores de acuerdo al gobierno de turno; donde jefes, directores, coordinadores, por su compromiso a sus ideales pareciera no ser de primera necesidad el ocuparse del clima organizacional, con el agravante riesgo de afectar la calidad educativa.

Ante lo señalado, la realidad que se evidencia en Venezuela lamentablemente se deriva de las acciones que el actual régimen de gobierno implementa con sus Políticas Públicas Educativas, que en su mayoría fueron aprobadas en la Asamblea Nacional para continuar con la ideología política del Plan Nacional De Desarrollo Económico, Social y Estratégico Simón Bolívar (Plan de la Patria), como es el caso de la Ley Orgánica de Educación (LOE)2009;y la Resolución 058, Gaceta No.40059, 16 de octubre de 2012; en ésta última en su art 4, se refiere que los integrantes del

Consejo Educativo, minimizan la figura del supervisor ya existente y le da poder a cualquier persona natural, vinculante con la institución para cumplir con la función de supervisión y control.

Entendiendo que todos son corresponsables de velar por el buen funcionamiento y buena praxis pedagógica, también es cierto que se debe actuar con responsabilidad, es decir, cada persona que hace vida en la institución podría actuar con consciencia, tener conocimiento de lo que va a hacer, capacidad de responder con habilidad y respeto considerando los espacios reflexivos y de esta manera garantizar resultados significativos en un clima laboral armonioso. Si bien es cierto que la LOE (2009), describe que los corresponsables de la educación son todos los actores que hacen vida en la institución o vinculante; sin embargo, tal diversidad implica que dichos agentes corresponsables asignados para regular, controlar y supervisar, no poseen las competencias para tales fines.

Sin embargo, el criterio de Carvajal y Pantin (2006) es de pertenecer al partido político de turno debido que para plantearse asuntos de políticas públicas hay que estar o no con la revolución. En consecuencia, esto genera según criterio de Ramos citado por Carvajal y Pantin (2006), ataques radicales que en última instancia son producto del miedo de unos o de a arbitrariedad de los otros, lo que se traduce en un abuso de poder, incongruencia entre palabra y acción, irresponsabilidad, atropellos y amedrentamientos, entre otros, empeorando la situación problema. Ahora bien, todos los contextos la corresponsabilidad es la responsabilidad compartida donde cada organismo o sistema, desde sus espacios, se accione cada uno haciendo lo propio, sumando esfuerzos para lograr resultados satisfactorios y comprometido a responder si está en deuda.

Desde la perspectiva de la terapia Gestalt, Latner (2007) refiere que somos responsables si estamos conscientes de lo que nos está sucediendo y captar toda nuestra existencia tal como se presenta, consiste en que la persona se haga cargo de todos sus actos, impulsos y sentimientos. Que se identifiquen y acepten todo cuanto hace como algo suyo. Así pues, asumir su responsabilidad implica estar consciente de cómo éstas afectan en lo personal, al otro y viceversa; al no hacerlo es poco lo que puede influenciar en ellas y al estar consciente le permite darse cuenta de sus necesidades, posibilidades y de los recursos que tiene.

Es por ello y al contexto que se atañe, la supervisión educativa es corresponsable al igual que los demás actores de la institución, pero que cada actor tiene el compromiso de responder solo o mancomunado, haciéndose responsable por las consecuencias de cada decisión y acción. Actualmente en muchos casos, no es esa la realidad. Si bien es cierto, en Venezuela existe el Instituto Venezolano de Psicoterapia Gestalt, la cual ha aportado mucho crecimiento personal y por ende profesional en muchos ciudadanos, sin embargo, esta se ha desaprovechado en el ámbito educativo debido a que no se han coordinado actividades que impulsen un ámbito de acción común que estimule el proceso de desarrollo y mejora permanente del sistema educativo a partir de las estrategias, técnicas y experiencias que esta enfoque puede aportar.

Por su parte, La Universidad del Zulia a través de la Cátedra Libre por la Paz, ha impulsado estrategias integradoras identificadas y fundamentadas entre otras, en la Psicoterapia Gestalt, para lo cual, ha venido formando personal adscrito a dicha institución y a extendido la oportunidad a funcionarios en el ámbito educativo, específicamente, de la Secretaría de Educación en el marco del Programa de Desarrollo de la Dimensión Humana. Dicho programa fue fundado en el año 2009 el cual tenía como objetivo principal, “Guiar la formación del equilibrio de las diferentes dimensiones de la personalidad (intelectual, física, emocional, psíquica, espiritual) en los líderes educativos, a través de herramientas científicas, artísticas, filosóficas, didácticas y espirituales, fundamentadas en la práctica de los valores y principios universales”

A saber, se operacionalizaba a través de un proceso de formación a todo su personal, enfatizando a los supervisores. Durante su implementación se pudo evidenciar cambios de actitudes y mejora en la responsabilidad ante su desempeño, según se demuestra en el trabajo titulado “Programa de Desarrollo de la Dimensión Humana como Propuesta Educativa para el Fortalecimiento de Valores en el Personal de la Secretaría de Educación del estado Zulia”, presentado en el marco de la II Jornada Valores Compartidos (2010), Consejo de Fomento de la Universidad del Zulia, el cual se evidenció la pertinencia de talleres de formación en atención a las necesidades de los funcionarios públicos.

Asimismo, se detectaron cambios significativos en las actitudes y comportamientos del personal que reflejaban conflictos laborales. Igualmente se constató una notoria elevación de la consciencia en cuanto el dominio de las emociones y se confrontaron las condiciones psicológicas que influyen en el proceso de toma de decisiones organizacionales. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, actualmente en el estado Zulia, según apreciaciones no sistematizadas, pero manifestadas abiertamente por el personal, ha caído en una especie de letargo, de retroceso por las nuevas políticas educativas generadas por la connotación proselitista, lo cual ha producido un aire de confrontación que afecta la continuación de dicho proceso de formación.

Esto ha traído como consecuencia en muchos casos, solicitud de jubilaciones, permisos de años sabáticos, suspensiones médicas prolongadas, conflictos en las escuelas, generando posibles ambientes hostiles y pocos espacios para el encuentro y la búsqueda conjunta de soluciones laborales que afectan el desempeño profesional y el rendimiento escolar. Así pues, la acción supervisora se ha visto afectada, debido que no cuenta con el apoyo gerencial de los líderes educativos para emprender acciones orientadas a mejorar la pedagogía en el aula y la gestión institucional y comunitaria por parte del director/supervisor, en consecuencia es posible que pueda bajar aún más la calidad educativa, en términos de eficiencia y efectividad.

Así pues, en la misma medida que el gobierno y las autoridades competentes no se dan cuenta de las posibles consecuencias generadas a causa de las acciones que se pretende estudiar para corroborar dichas premisas y evitar que empeore esta situación; es necesario que los interesados, involucrados y corresponsables en materia educativa, conscientes de la situación, se ocupen para mejorar la gestión de la supervisión educativa, elevar la calidad humana, desde el trabajo que cada uno quiera hacer consigo mismo, logrando entonces excelentes relaciones intra-interpersonales, permitiendo entonces, una vida y una organización armónica, responsable y saludable para todos.

Asimismo, es relevante atender esta problemática a partir de la implementación de estrategias novedosas que permitan fomentar una cultura de trabajo ético, que evite el enfrentamiento y la confrontación en espacios socialmente importantes como es la escuela para generar el desarrollo y la transformación de niños a ciudadanos útiles y plenos, razón por la cual, es importante ampliar una perspectiva sostenible de propuestas que no solo atiendan una crisis social puntual que define el contexto actual, sino, ir gestando innovación a partir de la investigación para el desarrollo y el progreso social, sistematizar desde una postura objetiva apoyada en el método científico que permita una aproximación teórica válida con posibilidad de elevar la calidad educativa que actualmente está siendo cuestionada.

En tal sentido, el supervisor requiere de una atención debida por sus superiores o un equipo especializado para atender sus inquietudes y necesidades, donde éstos puedan incentivarlos a mantener una formación continua en todas sus dimensiones, eso le permitiría repotenciarse y ofrecer a sus supervisados el acompañamiento, la mediación, reflexión... de tal manera que pueda reivindicarse y elevar la calidad supervisora. Por lo tanto, con este trabajo de investigación se pretendió coadyuvar en cierta forma, explicar y proponer lineamientos para abordar las causas que han permitido que hoy día la supervisión educativa se encuentre en crisis y cuestionada su calidad.

Ahora bien, cabe mencionar que la investigación justificó la implementación de la Psicoterapia Gestalt para establecer aportes como estrategias significativas para el logro de los objetivos y permitan fortalecer y elevar la calidad en la gestión supervisora. También, ofrece una teoría relacionada con la Psicoterapia Gestalt para ser aplicadas en las instituciones educativas. Igualmente, sirve de fundamentación para futuras investigaciones que versen sobre el tema vinculado al ámbito educativo. En el ámbito práctico, los docentes, directores y supervisores pueden desempeñarse asertivamente incorporando cambios importantes, tanto en lo administrativo como en lo académico respondiendo efectivamente y con eficiencia a los objetivos planteados por ellos y por el ente rector en educación.

La investigación aporta, la solución de problemas relacionados a su entorno laboral, personal y familiar, mejorando las relaciones intra-interpersonales, permitiendo así un mejor desempeño de sus funciones en un ambiente armónico a pesar de los posibles factores externos que pudieran perturbar su armonía. Parándose como un líder comunitario en pro de contrarrestar situaciones amenazantes de vida y ayudar a satisfacer las necesidades propias de cada persona con quien le toque socializar. Así pues, en el ámbito metodológico, se aplicaron instrumentos de medición donde se recolectó



información que permitió ser objeto de análisis y discusión arrojando resultados, comparando así la realidad evidenciada con el componente teórico que comprobaron la necesidad de ofrecer líneas de acción para mejorar la calidad educativa.

Para apoyar la investigación se contemplaron los aportes teóricos de varios autores como Perls (1973), Wigozki y otros (2004), Salama y Villarreal (1992), Latner (2007), Martín (2009), Naranjo (1989), Ginger y Ginger (1993), Castanedo (1998), Zinker (2003).

En cuanto a los resultados, permitió concluir que la variable esta medianamente posesionada, puesto que, en términos generales se evidencian incoherencias en las respuestas de las poblaciones encuestadas; algunos indicadores con un porcentaje ligeramente sobre la media y otros ligeramente por debajo de la media, lo cual deja ver que no hay una consolidación de la variable. En tal sentido, esta investigación ofrece lineamientos teóricos estratégicos fundamentados en la Psicoterapia Gestalt a fin de elevar la calidad de la gestión supervisora en el ámbito educativo. Así como recomendaciones importantes para las organizaciones estudiadas.

### ***¿Cuáles son los Principios básicos de la Psicoterapia Gestalt que permiten elevar la calidad de la gestión supervisora en educación básica primaria?***

El estudio se ubica poco antes de la 1era. Guerra Mundial, en ese devenir de los científicos para entender el comportamiento del ser humano y dar respuesta a sus interrogantes, surge simultáneamente con el Conductismo o Behaviorismo y como respuesta al Estructuralismo y Funcionalismo. Toma de diversas corrientes y de diferentes continentes en el campo de las ciencias humanistas.

Tuvo como propósito, situar un conjunto de conocimientos sistematizados sobre esta materia, para servir como estrategia de apoyo a los directores/supervisores de las instituciones educativas, con el fin de que todos los actores involucrados sean más conscientes con sus acciones y mejorar la forma de relacionarse consigo mismo y con los demás, así como su desempeño laboral.

En referencia, se hizo necesario definir el concepto de Psicoterapia Gestalt, Wigozki y otros (2004) quienes indican que la Gestalt no se limita a ser una forma de terapia, sino que, es una actitud frente a la vida, una forma de ser, siendo una orientación netamente experiencial, igual citana Laura Perls, la Gestalt es una orientación que se caracteriza por ser experimental, experiencial y existencial, lo que ella denomina las tres E, es decir, que la Gestalt va más allá de una terapia, ya que al apropiarse de ella, se asume una actitud que le permite afrontar la realidad de la vida, siendo lo que es y no lo que quisiera que otras personas fuera.

De igual forma Ginger y Ginger (1993, p.18), la define “más allá de una simple psicoterapia la presenta como una verdadera filosofía existencial, un “arte de vivir”, una manera particular de concebir las relaciones del ser vivo con el mundo”. Bajo esta perspectiva, se analizó con la intención de que se convierta como un estilo de vida para toda organización, a objeto de que contribuya al crecimiento de todos los actores educativos y minimicen los conflictos entre ellos.

Coincidiendo con lo expuesto anteriormente, Salama (2008, p. 52), “hace énfasis en la toma de consciencia de lo que ocurre en el momento inmediato, se centra en la importancia del darse cuenta, la observación de la conducta en el aquí y ahora y el estudio de la fenomenología humana”. Es decir, que busca en el ser humano el desarrollo de su consciencia tomando en cuenta lo que es, su sentir, su comportamiento, centrándose en lo que contacta para fomentar su darse cuenta, a través de lo que observa en su diario vivir, como lo describe y que siente al momento.

En resumidas cuentas, Perls (1976, p.101) la define “como la transformación de un vacío estéril a una vacío fértil” infiriendo que todo cuanto hay en la persona, tiene la posibilidad de serle útil para resolver sus situaciones inconclusas, es decir, ser parte activa de su solución, ser fértil para su proceso de transformación. Ante ello el supervisor en su función podría procurar tomar consciencia de la educación actual sin hacer retóricas, impulsando cambios realmente significativos que ayuden a fortalecer el proceso supervisor de manera responsable, conduciéndolos hacia altos niveles de calidad. Ello implica aplicar una serie de principios, técnicas, reglas y juegos de vanguardia que ofrece.

Sin embargo, Ginger y Ginger (1993) expresan que son difícil definirlos de forma precisa; puesto que de la combinación de numerosas corrientes filosóficas y terapéuticas de diferentes fuentes como las europeas, americanas y orientales.

En cambio, Latner. (2007), puntualiza que sus principios básicos de la terapia Gestalt se basa en el funcionamiento libre de la naturaleza, de nuestro cuerpo, y de la conducta sana y espontánea. La dinámica de la naturaleza así como la del hombre está dentro de un mismo orden. También está organizada y toma como centro los principios de la estructura y del funcionamiento biológico que se pueden observar en una conducta y funcionamiento normal, es decir, un desarrollo sano.

Estas ideas sobre los Principios de la Psicoterapia Gestalt en el ámbito educativo, los mismos ofrecen a todos los actores educativos una forma más consciente de relacionarse, valorando al medio ambiente como aquel que necesita para mantener su equilibrio, pues se fundamenta de la Fenomenología, Existencialismo, Psicología, Psicoanálisis, Filosofías Orientales y Corrientes humanistas siendo mas que una psicoterapia integrativa un estilo de vida.

En atención a los resultados obtenidos de la dimensión Principios, se observó, que los sujetos (equipo supervisor/directivo y los docentes) encuestados manifestaron que en sus organizaciones educativas es conocido medianamente y los Principios salieron fortalecidos desde la perspectiva de los supervisores/directores, sin embargo, más de la mitad de los docentes opinó que no son conocidos. Así pues, la Homeostasis y la Formación de la Gestalt (figura y fondo) presentaron valores medios evidenciando dificultades para determinar los como principios básicos para la aplicación.

Tambien, divergen con los postulados de Martin, A. (2009) cuando refiere que la Homeostasis es un mecanismo fisiológico de autorregulación organismo. Es el proceso mediante el cual el organismo hace intercambios con el ambiente para mantener su equilibrio tanto físico como psíquico y social. Cuando este intercambio se interrumpe aparece el desequilibrio y su alteración produce enfermedad y desajustes en la persona. En este sentido, en el ámbito educativo al lograr identificar una necesidad, prefieren que sea el otro quien haga, desconociendo el significado de que todos son corresponsables de la organización y que todos se impacten sobre sí mismos. Igual sucede cuando están bloqueados a sentir e identificar sus intereses, convierten el clima organizacional denso, pesado, conflictivo, nada armónico para una organización.

De igual forma sucedió con el indicador de la Formación, al presentar debilidades entre ambas poblaciones puesto que presentan inconvenientes para reflexionar en cuanto a cómo identifica el equipo de trabajo, sus intereses y necesidades profesionales que constantemente surgen debido a que es un proceso continuo y los actores educativos en atención a dar respuestas a las exigencias laborales, muchas veces se olvidan de sí, postergando sus intereses y necesidades lo cual implica dificultad para satisfacerlas.

Estos resultados se diferencia con lo expresado por Zinker (2003) al indicar que se pasa de una necesidad de figura a otra necesidad que emerge a medida que la primera se desvanece, así como el ritmo natural de la vida. A su vez, al presentar dificultad para identificar los problemas, sus necesidad o interés, éstos entran en desequilibrio interrumpiendo el ciclo natural de la vida y el de la organización.

### ***¿Qué Técnicas de la Psicoterapia Gestalt permiten elevar la calidad de la gestión supervisora en las escuelas de educación básica primaria?***

Las técnicas son herramientas valiosas. Se trata, que el sujeto haga contacto y surja el darse cuenta, dependiendo de la situación que esté viviendo, se utilizaría una u otra. El éxito de su aplicación, dependerá de la habilidad de quien la aplique. Tal como lo expresa Exequiel AnderEgg (2011, párr. 14), expresa que “los métodos y técnicas no tienen validez y utilidad, según sean el campo y la circunstancia donde se aplican”. Esto quiere decir, que la aplicación concreta de los métodos y técnicas de intervención se adaptan y se recrean según sea la circunstancia en que se aplican.

Desde las perspectiva, Martin (2009, p. 158), define que, “las técnicas gestálticas toman forma de juegos cuya finalidad es hacernos consciente de nuestros sentimientos, emociones y conductas. A menudo los juegos se transforman

en técnicas y las técnicas en juegos”. Se infiere, que es dinámico el proceso, dependerá de la situación para cumplir con lo esperado. Igualmente, Ginger y Ginger (1993), al referirse a las **Técnicas**, sostiene que integra y combina un conjunto de técnicas variadas como el despertar sensorial, trabajo de la energía, respiración, el cuerpo, la voz, expresión de la emoción, la creatividad resultando de gran utilidad, tomando en cuenta elementos propios de cada quien, observando y detectando los avances en el trabajo terapéutico.

En atención a los resultados obtenidos de la dimensión Técnicas, se evidenció que las éstas son descritas. Sin embargo, se observan discrepancias entre los sujetos de la población encuestadas. Es decir, que para el equipo supervisor/director los indicadores, Supresiva, Expresiva e Integrativa son descritos mientras que para los docentes no lo son. Aunque se evidenció por parte del equipo supervisor fortaleza en el indicador Expresiva, moderada fortaleza en las Supresivas y debilidad en las técnicas Integrativas. No obstante, para la mayoría de los docentes, opinan que no se describen los indicadores Supresivas ni Integrativa evidenciando discrepancias por lo que se resumen dificultades en describirlas como Técnicas para su aplicación.

Tal como lo expresan Salama y Villarreal (1992), donde puntualizan que, toda técnica de expresión o supresión es integrativa. En éste sentido, se observa incoherencia entre los resultados y lo que plantea la teoría. En el caso de los docentes, hay más equilibrio en sus resultados puesto que el resultado de éste indicador es el mayor, más sin embargo, no supera la media. En este sentido, el equipo supervisor/director presenta más dificultad puesto que medianamente facilita espacios para que los docentes puedan comunicarse consigo mismo mediante un encuentro intrapersonal (hacer que actúe una situación cambiando roles), como a ayudar a integrar en ellos polaridades como puntualidad y retardos, responsabilidad e irresponsabilidad, por citar algunas.

Condición esta, que no es favorecedora para las organizaciones objeto de estudio, pues, se hace necesario que haya un posicionamiento firme o sustantivo de dichas técnicas de la Psicoterapia Gestalt para poder elevar la calidad de la gestión del supervisor en ese nivel. Contraponiéndose estas actitudes a lo que manifiestan Salama y Villarreal (1992) cuando expresan que una de las formas de intervención (la técnica Integrativa) es integrara través del Encuentro Intrapersonal, donde pone en contacto los distintos sub yo es (...).

Comportamientos que de acuerdo a los resultados permiten inferir que el supervisor/director poco acompaña al personal a experimentar situaciones donde se den cuenta que es lo que proyectan cuando dicen “aquí todo es un desorden”, aquí no hay unión”... en fin, situaciones que están viviendo y se la adjudican a los demás. Reforzando lo que plantea la teoría sobre las técnicas Integrativas, donde subyace la Asimilación de Proyecciones, como proceso de adjudicarle al personal de la organización condiciones o emociones propias que difícilmente son reconocidas como parte de sí.

### ***¿Cuáles son las Reglas de la Psicoterapia Gestalt que se aplican para elevar la calidad de la gestión supervisora en de educación básica primaria?***

Partiendo que, el terapeuta presenta las reglas al principio de la terapia, con la finalidad de aclarar su función y de que el cliente o paciente la integre en su lenguaje diario. Consiste en sustituir el “uno” por el “yo”. No son ordenanzas y sirven para integrar y unificar su pensamiento y su sentimiento. Permiten una mayor toma de consciencia. Para Wigozki y otros (2004), las reglas son escasas en número y suelen ser presentadas desde el inicio de un grupo o sesión individual para unificar el pensamiento y el sentimiento, así como también ayudar a sacar a la luz las resistencias, facilitar mayor toma de conciencia, asumir la responsabilidad, facilitar el proceso de maduración. Se infiere, que las reglas son aliadas del terapeuta para establecer las pautas de manera clara y que el paciente sea más consciente, directo, transparente y honesto.

Asimismo, Perls y otros (2014), las definen como propuestas de actitud respecto al encuadre gestáltico, no son mandatos ni dogmas y se presentan al iniciar la terapia para aclarar su función e importancia de integrarlas en el lenguaje. En este sentido, el terapeuta presenta las reglas al inicio de la sesión para marcar la pauta ante ciertos comportamiento que dificulten las relaciones, tanto en la sesión terapéutica como en su vinculación con consigo mismo y los demás. En el entorno educativo, el supervisor sería quien presentaría las reglas y animaría a todos los actores que se vinculan con



la institución a su utilización, con la finalidad que la integren a su cotidianidad en la escuela y en cualquier contexto que éste a bien quiera aplicarlo, sobre todo en su lenguaje. Es invitarlos a sustituir el “uno” por el “yo”. De tal manera, que todos tengan una mayor toma de consciencia de sus acciones, sentimientos y emociones de sí mismos.

En atención a los resultados obtenidos, se aprecia que las reglas son aplicadas. Así pues, el equipo supervisor opinó que en las organizaciones educativas los indicadores, Principio del Ahora, Yo y Tu, Lenguaje Impersonal y Personal, Empleo de Continuum de Conciencia, No Murmurar son aplicados mientras que para los docentes no lo son. Evidenciando por el equipo supervisor fortaleza en los indicadores No Murmurar, Yo y Tu y Empleo de Continuum de Conciencia; medianamente fortalecidos los indicadores Principio del Ahora y Lenguaje Impersonal y Personal y debilidad Lenguaje Impersonal y Personal. En cambio casi la mitad de los docentes opinan que el indicador Lenguaje Impersonal y Personal y No Murmurar no son aplicados presentando dificultad a ser aplicadas como Reglas.

Por Consiguiente, estos resultados difieren con los autores Perls y otros (2014) cuando señalan que lo mismo ocurre cuando se habla de alguien presente, mas no se lo dicen a él, y hablan de él no entrando ni en contacto, ni en comunicación. Con base en los resultados y en referencia a este planteamiento se evidencia que sucede a menudo cuando estando en Consejo de Docentes o reuniones informales entre los actores educativos, evitan el contacto y la comunicación, al no hablarle al compañero directamente y no responsabilizándose de lo que dice.

De igual forma, también difieren de lo expresado por Martin (2009), cuando dice que a menudo se utiliza un lenguaje impersonal consigo mismo y con su cuerpo cuando hace referencia de él, así como a su conducta, como si estos no fueran parte él, por ejemplo, al decir: “tengo un temblor”, en lugar de decir: “estoy temblando” igual cuando dicen “se piensa que...” en vez de: “yo pienso que...”.

Lo que evidencian los resultados es que en las instituciones estudiadas, cada quien se despersonaliza y se quita responsabilidad de sus acciones y sentimientos. Evitando el contacto consigo mismo y con los demás compañeros, interfiriendo así con las relaciones intra e inter personales y creando un ambiente desagradable.

### ***¿Qué Juegos plantea la Psicoterapia Gestalt para elevar la calidad de la gestión supervisora en educación básica primaria?***

Los Juegos son numerosos y creativos, de acción libre donde interviene el cuerpo, la mente y se involucran las sensaciones y emociones, se desarrollan en un espacio y tiempo con el objetivo en la mayoría de los casos de disfrutar con alegría, aunque también, hay juegos que generan en la persona tensiones por su competitividad. Así lo refiere Huizinga (1987) citado en Maureira y Maureira (2011) el cual señala que el juego es una acción libre que se desarrolla dentro de espacios determinados, con reglas obligatorias, aunque libremente aceptadas y va acompañada de un sentimiento de tensión y alegría. Es decir, que en los juegos hay reglas a cumplir y son aceptadas por quienes participan en él, con sentimientos de alegría y tensión.

En la Psicoterapia Gestalt, los Juegos tienen la intención de colaborar con el paciente a centrarse en sí mismo y en su ambiente, fomenta el auto apoyo. Los Juegos son aliados del terapeuta, muy prácticos, poderosos y su éxito dependerá de la creatividad de éste para intervenir con ellos en el momento preciso de la terapia. Al respecto, Martin (2009) refiere, que la finalidad de los juegos es hacernos conscientes de los sentimientos, emociones, conductas y de sacar las necesidades a la luz, promover toma de consciencia de lo que hace, piensa o siente y facilitar su proceso de maduración. Se infiere, que a través de los Juegos la persona podría hacerse más consciente de cómo se comporta y siente en ese momento.

Cabe destacar, que los juegos son una forma de experimentar en ellos y busca dejen de pensar, controlar, negar lo que sienten o perciban sus necesidades. Una vez que la persona se centra en el aquí y en el ahora, en lo que emerge, se dará cuenta, como su organismo es capaz de expresar sin control sus sensaciones, de encontrar respuestas a situaciones que hasta el momento no había descubierto. A partir de los resultados obtenidos, se aprecia que los Juegos de la Psicoterapia Gestalt para elevar la gestión supervisora en las escuelas de educación básica primaria, se concluye que los Juegos no son ejecutados. A saber, por parte de los docentes los indicadores Ensayo Teatral, Exageración y Asuntos

Pendientes no son ejecutados, mientras que los indicadores Juego de Diálogos y Me Hago Responsable presentan moderada debilidad.

No obstante, para el equipo supervisor, los indicadores Me Hago Responsable y Asuntos Pendientes, opinaron que si son ejecutados, ante esas discrepancias se evidenció dificultades en ejecutar como Juegos para la aplicación. En cuanto a comparar los resultados de la investigación con lo expresado en los postulados teóricos del autor Martín (2006), difieren, por cuanto refiere, que el juego Me Hago Responsable, se basa en el Continuo de Conciencia, puesto que en todo acto hay una responsabilidad y a todo cuanto le suceda, diga a esa percepción: “Y me hago cargo de ello”. De tal manera, que el paciente deje de echarle la culpa al mundo de sus estados, y tenga la oportunidad de hacer algo por sí mismo, para que así, este pueda hacer cambios o disminuyan las consecuencias de sus actos.

Con base en los resultados y haciendo referencia a este planteamiento del autor, se infiere, que esto sucede a menudo cuando a la hora de un conflicto nadie quiere asumir su responsabilidad, casi todos le echan la culpa al otro, sin reconocer que todos son corresponsables en la organización, al momento de hacerlo tomaran conciencia y podrían disminuir las consecuencias de sus actos. Lo que evidencian los resultados es que en las organizaciones estudiadas presentan dificultades para reconocer que ellos más que ser corresponsables en la organización son responsables de sus actos y hacer algo por sí mismo conscientemente podría cambiar o disminuir significativamente las consecuencias de sus actos, así pues, mejoren sus relaciones intra e interpersonales.

De igual manera, los resultados se corresponden con la percepción inicial de la situación problema, refiriéndose a los conflictos en las escuelas, entre ellos, la minimización de espacios para el encuentro y la reflexión en la búsqueda conjunta de soluciones laborales, puesto que, se dificulta asumir responsabilidades en los actores educativos trayendo como consecuencia ineficiencia en el desempeño profesional; situación que se evidencia con el alto porcentaje obtenido en el indicador Me hago Responsable.

## **Lineamientos Teóricos Estratégicos Propuestos**

La Psicoterapia Gestalt es una estrategia de apoyo que todo gerente podría tener si quiere una organización saludable y emprendedora; en las relaciones intra e interpersonal, así como la grupal; permite reconocer que todos influyen en todo y se necesitan para completarse y avanzar, que es lo que determina la dinámica y el éxito. Visto de esa manera, las instituciones educativas requieren que los Supervisores, reflexionen sobre como gerenciar vinculándose con todo lo anterior mencionado, necesidad que se expone con base a los resultados obtenidos en la presente investigación. De allí que, se proponen lineamientos para lograr que en las organizaciones educativas, la Psicoterapia Gestalt, coadyuve a mejorar las relaciones supervisor-supervisado, minimizando conflictos, puesto que los resultados arrojaron que las formas de vincularse no dieron con lo esperado.

### ***Objetivo de la propuesta***

Sugerir lineamientos fundamentados en la Psicoterapia Gestalt para elevar la calidad en la gestión supervisora en educación básica primaria.

**Lineamiento No. 1:** Contribuir al desarrollo personal y organizacional, en un espacio de sana interacción a través de los Principios de la Psicoterapia Gestalt para conservar el equilibrio institucional. **Acciones Sugeridas:**

**1. Reconocer** que todos en la institución son una totalidad, donde el actor educativo es un sistema y a su vez este se relaciona con otros docentes que también son sistemas para darle sentido a su propia existencia, tanto en lo personal como laboral; todos los involucrados en el contexto educativo interactúan entre sí, satisfaciendo necesidades, pues todos dependen de todos y del éxito de esas relaciones, influirá que el supervisor eleve la calidad de su gestión.

**2. Asumir** que cada uno de sus supervisados tiene una realidad determinada por sus intereses o necesidades en la organización (aceptar y respetar al otro, tal como es).

**3. Hacer intercambios con el ambiente** para mantener su equilibrio entre lo físico (alimentarse bien, ejercitarse), psíquico (estar alerta con sus pensamientos) y social (compartir con su personal), de tal manera logre con efectividad los objetivos propuestos en su gestión supervisora.

**4. Autorregularse**, buscar su equilibrio estando atento a sus necesidades y tratar de satisfacerlas en todas sus dimensiones. Como por ejemplo, tomar agua al sentir sed, puesto que, al no ser satisfecha por cualquier circunstancia, entra en desequilibrio al punto de llevarlo a la enfermedad y en el peor de los casos a la muerte.

**5. Estar atento** al tiempo presente con las sensaciones corporales, los sentimientos y emociones, en lugar de recordar el pasado, soñar e imaginar cosas del futuro, alejándose de la realidad; al estar en el presente se logra mejores resultados en su gestión en la institución.

**6. Identificar** aquello que le hace figura, es decir, lo que llame su atención, buscando satisfacerla lo más rápido posible para evitar acumular necesidades sin satisfacer y entrar en desequilibrio, enfermándose. De igual manera ocurre dentro de los grupos y organizaciones donde surgen necesidades que igual son convenientes cubrir las para que fluyan como sistema, evitando conflictos laborales.

**7. Sea responsable** haciéndose cargo de todos sus pensamientos, impulsos, emociones, sentimientos y acciones; es decir, aceptar que todo cuanto, piense, sienta, diga, haga y le suceda es su responsabilidad y no echarle la culpa al otro. Con esto logrará mejores resultados en su praxis educativa.

**8. Vigilar** sus gestos, movimientos, entonación al hablar, lo que dice, como lo dice y en el lugar donde lo haga. De manera que se dé cuenta cómo impacta su vida personal, laboral y cómo impacta eso a los demás, mejorando así sus relaciones intra-interpersonales en consecuencia, el clima organizacional y por ende la calidad de gestión supervisora.

Si hay algún factor determinante para entrar en desequilibrio, es el no estar consciente de su vida laboral, de lo que le acontece, en tiempo presente, darse cuenta de sus necesidades y satisfacerlas, por eso este lineamiento es de suma importancia para crear consciencia, factor determinante para una mejor convivencia en todos los ámbitos que le toque desenvolverse.

**Lineamiento No. 2:** Compartir con los empleados las ventajas de las Técnicas, Reglas y Juegos para el manejo de conflictos y mejorar las relaciones intra e interpersonales. **Acciones sugeridas:**

**1. Suprima** todo aquello que aleja a Ud. y a su supervisado del presente. Es decir, dejar de hacer o decir lo que interfiere con su proceso interaccional laboral, que no se relaciona con lo que sucede en el presente. Esto lo llevara a ser puntual en sus planteamientos.

**2. Realice actividades de relajación** para que el docente medite y pueda contactar consigo, de manera que, identifique realmente lo que siente ante un conflicto, expresando de forma directa su necesidad y lo que quiere, en vez de lo que se espera deba hacer al respecto e identifique como impacta en él y en los otros lo que dice y como lo dice.

**3. Propicie espacios** donde el docente tenga la oportunidad de arriesgarse sin temor a ser burlado o rechazado, esto ayudara a elevar su autoestima y en consecuencia un mejor desempeño laboral.

**4. Realice dinámicas grupales** para suprimir el “debeísmo” (juicios previos o inculcados), ya que estos perturban o coartan, el hacer cosas que deseen hacer, y no lo que consideran se debe hacer, incluyendo hacer cosas que le son desagradables. Esto contribuiría a elevar la calidad educativa, puesto que, la institución contaría con un personal genuino, creativo y emprendedor.

**5. Propiciar la empatía** en su personal como a sí mismo, a través de juego de roles, de tal manera, que todos puedan ubicarse en el lugar del otro. Esto facilita la comprensión con sus compañeros, darse cuenta que muchas veces eso que no le gusta del otro y le genera malestar, son sus proyecciones, en tal sentido, es importante trabajarlas, las

acepten, asimilen e integren ganando un equipo de trabajo consciente, manteniendo equilibrio personal y profesional, en consecuencia, tener un clima organizacional saludable.

**6. Evite que el personal se la pase recordando eventos que generaron muchos conflictos**, eso les impide que fluya en armonía su día a día, en ese sentido, invite a todos a estar alertas, a no caer en ello, eso ayuda tener una mejor convivencia en su contexto laboral.

**7. Realice lecturas reflexivas o de testimonios** para crear la conciencia de vivir atentos a lo que emerge y evitar vivir angustiado por algo que no se sabe si sucederá, que sienta la vida y la acepte tal cual sea su realidad, esto permite sean mas saludable y en consecuencia, tanto el equipo supervisor como el personal, se enferme menos siendo entonces más proactivos y dinámicos obteniendo la institución mayor proyección.

**8. Aborde la comunicación directa** de tal manera los docentes expresen su sentir a la persona en cuestión, en lugar de dejarlo fuera de lo que está ocurriendo. Al explicarles su función fomenta en la escuela el uso de los sentimientos bien encauzados, la autenticidad, una comunicación saludable y el respeto en la organización.

**9. Vigile** que el docente actúe sin esperar ser aprobado, esto lo llevara a hacer las cosas con responsabilidad, sin necesidad de manipular al grupo, por lo que éste quiera hacer, promoviendo de esta manera su confianza.

**10. Brinde confianza** al docente para que éste exprese claramente lo que desea.

**11. Evite preguntas manipuladoras**, ellas no conducen a nada, en vez de usar un porque, por inconformidad, éste pueda aportar nuevas ideas.

**12. Fomente en todos los actores de la institución el uso del “YO”** al momento de hablar, responsabilizándose por sus acciones, asumiendo lo que dicen y como lo dicen. De igual manera, con el uso del “**yo no puedo**” por el “**yo quiero**”, conlleva a asumir, afrontar y evitar ser pasivo en la forma de relacionarse, en consecuencia, logrará mantener saludables relaciones intra-interpersonales, favoreciendo el clima organizacional.

**13. Disminuya los conflictos en sus vidas y en la institución**, reuniendo a los involucrados, permitiéndoles expresar sus sentimientos, siempre en primera persona y responsabilizándose de lo que dicen.

**14. Ejecute simulaciones de la realidad**, donde el personal se anime a participar de manera responsable y consciente en los Ensayos Teatrales, esto consiste, en representar emociones como miedo, rabia, alegría, tristeza y experimente qué se mueve en ellos al hacerlo, esto con la finalidad de fortalecer sus roles protagónicos, fortaleciendo así su seguridad. Esto conllevará a que los actores educativos sean más comprensivos entre ellos, generar espacios donde se respire bienestar y en consecuencia, éxito en las relaciones dentro y fuera de la institución.

**15. Entreviste** a su supervisado y este alerta a gestos o movimientos que repiten inconscientemente de tal manera que lo invite a repetirlo de forma exagerada y éstos puedan hacerse consciente de su actuación, esto propiciara que emerjan emociones, salgan situaciones significativas que lo lleven a descubrir cosas que creía estaban solucionadas, haciéndolo sentir más aliviado, en consecuencia, con mejor disposición para el cumplimiento de sus funciones laborales y familiares.

### ***Propuesta Estructural de los Lineamientos del Modelo Teórico de la Psicoterapia Gestalt***

El Modelo Teórico actúa vinculado a la interacción entre las dimensiones de la variable “Psicoterapia Gestalt”, como Principios, Técnicas, Reglas y Juegos. Ésta dimensiones conservan un valor fundamental pues de ellas se sirve la variable para lograr su finalidad; sin embargo, cada una de esas dimensiones tiene sus propias características para tal fin.

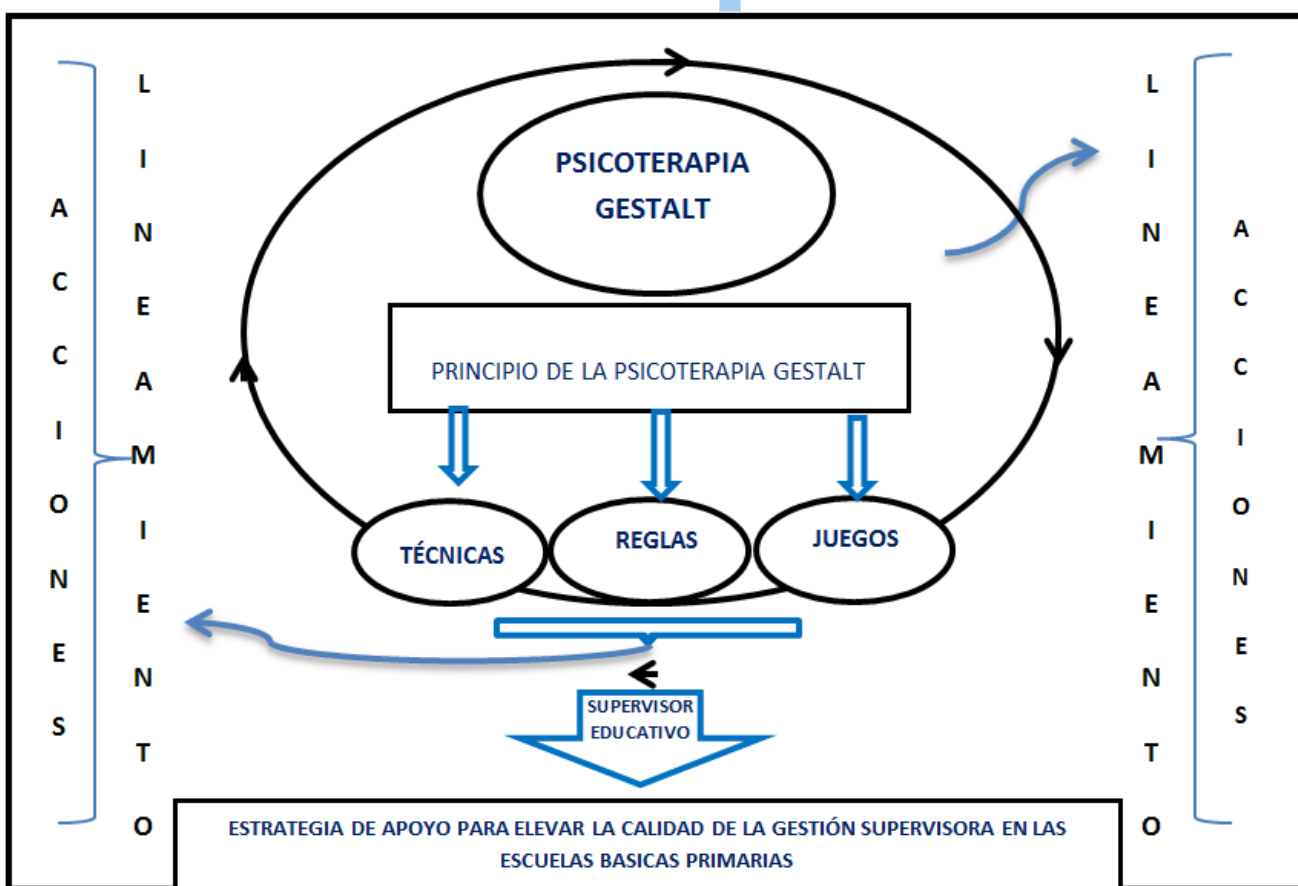
Cabe destacar que la dimensión Principios tiene un valor fundamental, pues de ella se cimienta la teoría de la variable como lo son los indicadores Holismo, Homeostasis (autorregulación orgánica), Continuum de Conciencia, Formación de la Gestalt (figura y fondo) y Responsabilidad, por lo que se desarrollaron acciones donde se describen y

consolida la dimensión expresada en el Lineamiento No.1 el cual refiere: “Contribuir al desarrollo personal y organizacional en un espacio de sana interacción a través de los Principios de la Psicoterapia Gestalt, para conservar el equilibrio institucional”. Así pues, del éxito del conocimiento e integración a la vida y praxis del supervisor educativo en cuanto a éste indicador, se dará el cumplimiento del primer lineamiento, en consecuencia, lo indicado en esta propuesta.

Por otro lado, las otras dimensiones como Técnicas, Reglas y Juegos son estrategias necesarias para que sea más viable trabajar con la dimensión Principios pues a través de su aplicación se logrará consolidar el propósito que persigue tal dimensión, recordando que es la base de la Psicoterapia Gestalt, de manera que, de su apropiada ejecución será exitosa la misma. Para ello, también se desarrollaron una serie de acciones ejecutoras donde se describen y consolidan las dimensiones expresada en el Lineamiento No.2 el cual refiere: “Compartir con los empleados las ventajas de la Técnicas Reglas y Juegos para el manejo de conflictos y mejorar las relaciones intra e interpersonales”. Así pues, del éxito del conocimiento y aplicación de estas dimensiones a la praxis supervisora se logrará tal lineamiento, en consecuencia lo indicado en esta propuesta.

Gráfico 1

Propuesta Estructural de los Lineamientos del Modelo Teórico de la Psicoterapia Gestalt



### Consideraciones Finales

Una vez concluido el análisis y discusión de los resultados producto de la aplicación de los cuestionarios a las diferentes unidades de investigación, se desprenden una serie de hallazgos relacionados con los objetivos diseñados para medir el comportamiento de la variable Psicoterapia Gestalt, en atención a lo antes dicho se reflejan dichos hallazgos. Se elaboraron los lineamientos en atención a la necesidad evidenciada en los resultados de la investigación. Se sugiere poner en práctica los lineamientos teórico-metodológicos diseñados como parte de esta investigación, para que les permita a los supervisores educativos conservar su equilibrio estando consciente de sus pensamientos, emociones, palabras y



acciones, interactuando con sus supervisados en un ambiente saludable para lograr exitosamente los objetivos emanados del ente rector.

Para ello se recomienda profundizar el conocimiento sobre los Principios de la Psicoterapia Gestalt para contribuir a relacionarse mejor consigo y su entorno, en tal sentido, lograr mejor rendimiento laboral y dar respuestas a los objetivos establecidos en el currículo lo cual se hace necesario darle atención al Principio del Holismo, la Homeostasis y la Formación de la Gestalt (figura y fondo). Para esto se hace necesario a través de talleres reflexivos entender y reconocer a la organización como una totalidad, así como autorregularse para conservar su salud ejerciendo sus funciones efectivamente de tal manera que eleve la calidad de su gestión supervisora.

Asimismo, indagar más sobre la utilización de las técnicas de la psicoterapia Gestalt, así pues, al saberlas trabajar pueda suprimir lo innecesario ante un planteamiento o conflicto, fomentar la expresividad de las ideas y emociones así como también integrar lo disociado del personal con la institución; como resultado mayor productividad de sus supervisados. Por consiguiente, se requiere el manejo de las técnicas Supresivas, Expresivas e integrativa a través de dinámicas efectivas donde los docentes hagan las cosas desde el querer más que del deber e identifiquen sus polaridades para integrarlas, en consecuencia, el supervisor podrá relacionarse mejor con ellos, las actividades planificadas se ejecutarían en compañerismo siendo más productivas como resultado de la calidad de gestión.

Analizar con mayor interés las funciones que cumplen las Reglas de la Psicoterapia Gestalt. Implica que el supervisor las aplique en el momento oportuno, para crear la conciencia del ahora y mejores comunicación entre el personal; por lo que se hace necesario aplicar las Reglas del Principio del Ahora y Lenguaje Impersonal y Personal, a través de actividades interactivas donde el personal se dé cuenta del tiempo que se pierde y los conflictos que se generan al vivir preocupados por un futuro incierto, a estar atentos a sus sensaciones para evitar enfermar, así como, ser directos y asertivos con sus pares, a efecto del mejor uso del tiempo en la escuela, asistencia diaria, proactividad en respuesta a su asertiva gestión supervisora.

Por lo tanto, revisar las funciones de los Juegos de la Psicoterapia Gestalt implica sacarle el mayor provecho de su uso, de tal manera, sea un aliado para realizar sus funciones en las instituciones asignadas; de manera que, a través de ellos pueda abordar temas importantes a los docentes como por ejemplo, los valores, como el respeto, la empatía y solidaridad, de manera que todos acepten y comprendan mejor a sus compañeros, en tal sentido, es necesario la ejecución de los Juegos de Diálogos, Ensayos Teatrales, Exageración y Asuntos Pendientes.

Para ellos se hace necesario a través de dinámicas grupales, incentivar al personal a participar de manera responsable y consciente a representar emociones, así como roles, para experimentar qué se mueve en ellos y cómo impacta al hacerlo, esto con la finalidad de fortalecer sus roles protagónicos, su autoestima y seguridad, favoreciendo una sana convivencia en la institución producto de su buena gestión.

Considerar el hecho de convertirse en el terapeuta escolar valiéndose de charlas, entrevistas, talleres, reuniones, conversatorios, dinámicas, entre otros. Es una innovación personal y profesional que permitiría conocer los Principios y aplicar las Técnicas, Reglas y Juegos de la Psicoterapia Gestalt como estrategias de apoyo a fin de mantener el equilibrio en las instituciones el cual le permitirá elevar la calidad de su gestión supervisora y en consecuencia la calidad educativa. Este último sería el reto personal y profesional que este trabajo de investigación plantea a los docentes en ejercicios, inquietos por descubrir e implementar novedosos lineamientos que le permitan mejorar tanto la calidad educativa como fortalecer un ambiente de armonía en las instituciones educativas.

## **Referencias Bibliográficas**

Asamblea Nacional. (2009) Ley Orgánica de Educación. Publicada en Gaceta Oficial No. Fecha

Carvajal, L y Pantin, M. (2006) La Educación en Riesgo, 1999-2006 Impresos Miniprés, CA Universidad católica Andrés bello 2da Edición Caracas Venezuela

- Exequiel AnderEgg (2011) [RESUMEN TERCER TOMO EZEQUIEL ANDER EGG](http://resumenexequielanderegg.blogspot.com/). METODOLGIAY PRÁCTICA DEL DESARROLLODE LA COMUNIDAD3.<http://resumenexequielanderegg.blogspot.com/>. (Consultado el 22/5/14)
- Ezequiel Ander- Egg. Métodos y Técnicas de Investigación Social IV. Técnicas para la recogida de datos e información. Editorial Lumen vol. IV 2003 Buenos aires. México.
- Ginger, S y Ginger, A. (1993) La Gestalt una Terapia de Contacto. Editorial El Manual Moderno S. A. de C.V. México D.F.
- Latner, J (2007) Fundamentos de la Gestalt Editorial Cuatro Vientos 2da edición Santiago de Chile.
- Martin, A. (2009). Manual Práctico de Psicoterapia Gestalt 5ta edición editorial DESCLÉE DE BROUWER., 2006 España
- Maureira, F. y Maureira Y. (2011) PDF. Biología y Etapas del Juego Infantil. Revista Electrónica de psicología IZTACALA UNAM. [www.revistas.unam.mx/index.php/rep/rep/article/download/28891/26848](http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/rep/article/download/28891/26848) (consultado el 27/11/13)
- Perls, F. Reglas, y Técnicas de Gestalt (S/p S/año) Instituto Ananda Pamplona <http://institutoananda.es/fritz01/> (consultado el 22/5/14)
- Salama, H y Villarreal, R (1992) El Enfoque Gestalt. Una Psicoterapia Humanista 2da edición editorial El Manual Moderno, S. A. de C.V. México. DF.
- Salama, H. (2008). GESTALT de persona a persona. Cuarta edición: Alfaomega Grupo editor, abril 2008 México DF.
- Wigoski y otros (2004: s/p Trabajo Mimeografiado). Instituto Venezolano de la Gestalt. Manual I. Caracas.
- Wigozki H.y otros (2004, Trabajo Mimeografiado). Instituto Venezolano de la Gestalt. Manual II. Caracas.
- Yontef, G. (2005) procesos de dialogo en Psicoterapia Editorial Cuatro Vientos Santiago de Chile
- Zinker, J. (2003) El Proceso Creativo en la Terapia Gestáltica. Editorial Paidós Mexicana, S.A México D.F.