

21025
44



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS PARA FORTALECER EL
TRABAJO COLABORATIVO ENTRE ASESORES DE LA
SECUNDARIA COLEGIO REAL DEL BOSQUE

**SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR
"COMUNICACION EN EL AULA"**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A :

KAREN JANICE OLIVARES KU

ASESOR: LIC. JESUS MANUEL HERNANDEZ VAZQUEZ



MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

JULIO 2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

PAGINACIÓN DISCONTINUA

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS ✠

A Dios por ser mi creador y permitirme vivir con plenitud. ✠

A mis padres ♥

Respeto su sabiduría, aunque en mi inexperta juventud,

Muchas veces dudé de ella.

Admiro su fortaleza y su valor,

Y espero haber heredado una pequeña parte de ellos.

Gracias por todo lo que me han dado

En momentos de dolor

Y en momentos de alegría;

Por sus enseñanzas, que trataré de pasárselas a mis hijos algún día.

Por sus consejos y su compañía.

Gracias por darme la vida...

Por todo esto, sería imposible quererlos más de lo que los quiero.

Sólo espero que sean como la luz de un faro hasta el fin de mis días...

Este triunfo también es suyo.

A Jesús, mi querido hermano ✠

En donde quiera que te encuentres,

Se que me has cuidado y apoyado,

Tu recuerdo ha sido mi fuerza en los días

De tristeza y soledad.

Este trabajo es tuyo ya que vives en mí.

7

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con especial cariño a Jesús Manuel ★

Gracias por ser mi guía, por tu paciencia

Y por brindarme tú apoyo en los momentos difíciles;

Este trabajo está lleno de tu esencia y de tu sabiduría.

Gracias por ser un gran maestro, una excelente persona,

Pero sobre todo por ser un maravilloso amigo.

*Con gran cariño a todos mis compañeros del seminario: **

Siempre los recordaré ya que compartimos una experiencia

Que nunca vamos a olvidar, sobre todo porque la vivimos y

La sentimos con la misma intensidad.

Karen Janice Olivares Kú

✧

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Introducción..... | I |
| 1. Análisis contextual del caso atendido..... | 3 |
| 1.1 Caracterización de la situación observada..... | 3 |
| 1.2 Contextualización..... | 3 |
| 1.3 La colaboración entre profesores-asesores..... | 6 |
| 1.4 Historización..... | 9 |
| 1.5 Relevancia, utilidad y vigencia de la atención al caso..... | 11 |
| 1.6 Condiciones espacio-temporal..... | 12 |
| 1.7 Condiciones socio-culturales..... | 14 |
| 1.8 Condiciones educativas..... | 15 |
| 1.9 Condiciones comunicativas..... | 17 |
| 1.10 Informe del estudio de caso..... | 18 |
| 1.10.1 Caracterización..... | 18 |
| 1.10.2 Aspectos instrumentales..... | 19 |
| 1.10.3 Plan de acción realizado..... | 21 |
| 1.10.4 Análisis e interpretación de los datos..... | 22 |
| 2. El aprendizaje colaborativo..... | 39 |
| 2.1 El modelo de aprendizaje colaborativo..... | 39 |
| 2.2 Aprendizaje colaborativo y constructivismo..... | 42 |
| 2.3 Trabajo colaborativo en grupo..... | 46 |
| 2.3.1 Definición de grupo..... | 46 |
| 2.3.2 Composición de un grupo..... | 47 |
| 2.3.3 Estructura de un grupo..... | 50 |
| 2.3.4 Trabajo colaborativo..... | 55 |
| 3. La labor asesora y el trabajo colaborativo..... | 57 |
| 3.1 Función de la asesoría psicopedagógica a nivel secundaria..... | 58 |
| 3.2 Construcción de significados del sentido de colaboración y relación comunicativa entre los asesores..... | 59 |

7

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | |
|---|----|
| 4. La comunicación desde la teoría de sistemas..... | 63 |
| 4.1 Comunicación ¿para qué?..... | 64 |
| 4.2 Comunicación y desarrollo personal..... | 65 |
| 4.3 Elementos y funciones del proceso de comunicación..... | 66 |
| 4.4 Tipos de comunicación..... | 67 |
| 4.4.1 Comunicación oral o verbal..... | 67 |
| 4.4.2 Comunicación escrita..... | 68 |
| 4.4.3 Comunicación no verbal..... | 68 |
| 4.4.4 Comunicación formal e informal..... | 69 |
| 4.4.5 Redes de comunicación: ascendente, descendente y horizontal..... | 70 |
| 4.5 Un enfoque sistémico de la comunicación educativa..... | 71 |
| 4.5.1 Definición de la teoría de sistemas..... | 71 |
| 4.5.2 La teoría de sistemas en la comunicación..... | 73 |
| 4.5.3 La teoría de sistemas en la educación..... | 74 |
| 4.5.4 Elementos que constituyen a la comunicación educativa desde un enfoque sistémico..... | 75 |
| 4.6 La comunicación en un grupo..... | 78 |
| 4.6.1 Redes de comunicación en un grupo..... | 79 |
| 4.7 Comunicación entre asesores de secundaria desde un enfoque sistémico..... | 80 |
| 4.8 La estrategia comunicativa..... | 80 |
| 5. Propuesta de intervención..... | 82 |
| 5.1 Justificación..... | 82 |
| 5.2 Fases de la intervención..... | 88 |
| 5.3 Evaluación del programa..... | 91 |
| Conclusiones..... | IV |
| Referencias Documentales | |
| Sitios de Internet | |
| Anexos | |

I

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha venido replanteando la operatividad del trabajo en grupo, de tal manera que se ha abierto una brecha para concebir al mismo en un verdadero trabajo colaborativo.

La globalización, las redes de comunicación e interacción humana, son ejemplos que han impreso la necesidad de reconceptualizar el trabajo en grupo, por lo que ya no puede ser considerado como un trabajo en el cuál los participantes se distribuyen las actividades como partes sueltas y después se unen para juntarlas, o como un trabajo en donde cada uno de los integrantes se responsabiliza solamente de su parte asignada.

Ahora en los ámbitos de la vida laboral y de la vida académica, se hace necesario y urgente que el trabajo en grupo se convierta en colaborativo ya que al tratar de resolver problemas, analizar situaciones, plantear alternativas de solución en un mundo altamente complejo, exige el abordaje desde distintas perspectivas, y capacidades. Ello no podría ser posible desde la mirada de un solo sujeto, se requiere de la participación conjunta e interdependiente de varios sujetos que persigan metas comunes, pero que desde su propia individualidad puedan aportar al mejor entendimiento y transformación creativa de la realidad.



Así, el trabajo colaborativo puede apuntar al desarrollo de los principios de globalización e integración del conocimiento, así la construcción personal de éste se ve enriquecida por la variedad de miradas y puntos de vista. En la medida en que el sujeto contrasta su manera de percibir las cosas con la perspectiva de otros, puede consolidar un conocimiento que toca con diversas realidades, intereses y áreas de saber.

Por lo tanto, el presente trabajo tiene la finalidad de dar una visión de la importancia del aprendizaje y del trabajo colaborativo en la labor asesora, tomando en cuenta la comunicación como condición para que se logre mejorar esta labor.

Se divide en 5 capítulos:

El primer capítulo muestra el análisis contextual del caso atendido en donde se caracteriza el problema y se informa sobre el estudio de caso.

En el segundo capítulo defino qué es el aprendizaje colaborativo, visto desde la perspectiva constructivista social, así como la importancia del trabajo colaborativo dentro de un grupo.

En el tercer capítulo se relaciona el trabajo colaborativo con la labor asesora.

En el siguiente capítulo se define la teoría de sistemas, con el fin de explicar la organización que debe tener la labor asesora y como repercute esta organización en el trabajo colaborativo del equipo de asesores. Aquí se retomará la importancia de comunicarnos, así como los tipos y las redes de comunicación que existen. También se da una pequeña explicación de lo que es una estrategia comunicativa.

Todos estos puntos son importantes ya que con base en ellos y a la detección de la necesidad de comunicación y colaboración entre las asesoras de la secundaria "Colegio Real del Bosque", se elaboró una propuesta de intervención pedagógica llamada "Programa estratégico para fortalecer el trabajo colaborativo entre las asesoras de la secundaria Colegio Real del Bosque" la cual se describe en el último capítulo.

1. Análisis contextual del caso atendido

1.1 Caracterización de la situación observada

El caso será el trabajo colaborativo del asesor a nivel secundaria, empleando estrategias de comunicación acordes a su labor asesora.

Se toma esto como objeto de estudio porque ocurre una falta de comunicación y a raíz de esto una falta de colaboración entre las asesoras de la secundaria "Colegio Real del Bosque". Lo anterior se ve reflejado al observar que no se alcanzan los objetivos de las asesoras como equipo, porque no existe un diálogo entre nosotras, lo cual obstaculiza nuestro trabajo en cada uno de los grupos, por lo tanto, en vez de que cada alumno mejore su rendimiento escolar sucede todo lo contrario o en el mejor de los casos mantiene ese rendimiento. Por otro lado no se pueden llevar a cabo proyectos escolares porque una de las asesoras ha adoptado conductas permanentes de rechazo, oponiéndose regularmente al trabajo colaborativo sin decir antes a las demás su opinión.

1.2 Contextualización

La labor asesora es una pieza clave del proceso escolar ya que es la base y el punto de partida de las actividades docentes y comunitarias a nivel secundaria.

La figura del asesor es de gran importancia, ya que es el "eje que mueve, coordina y recoge las aportaciones y sugerencias de toda la comunidad escolar (profesores, alumnos, padres, equipo orientador)". (LÁZARO, 1986:49)

Cabe mencionar algunos aspectos que se deben tomar en cuenta en la labor asesora:

III - A

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- La asesoría se realiza con la misma intensidad y en paralelo con la actividad docente.
- La asesoría es un proceso de la orientación escolar.
- El asesor debe analizar el contexto de cada alumno (social, económico, cultural y psicológico).
- La asesoría sólo interviene en factores o problemas que repercuten en el ambiente escolar.

Hay que tener en cuenta, también el rol que desempeña el asesor a nivel secundaria. Existen diferentes puntos de vista en cuanto al rol que debe desempeñar el asesor: pero en la siguiente tabla quedará más claro el mismo:

| FUNCIONES DE: | RELACIÓN CON: |
|---|--|
| <p>1 - APOYO</p> <ul style="list-style-type: none"> *resaltar el valor del aprender en sus alumnos *participar en las juntas escolares. *establecer relaciones con los padres de familia. <p>2 - CONSULTA.</p> <ul style="list-style-type: none"> *informar al equipo orientador sobre las características de los alumnos y sobre aspectos de casos concretos. *transmitir información (datos académicos, familiares, etc.) para que se añadan al expediente personal del alumno. <p>3 - SERVICIO.</p> <ul style="list-style-type: none"> *dialogar individualmente con los alumnos que tengan problemas de aprendizaje. *aceptar la personalidad o forma de ser de cada uno de sus alumnos. *escuchar a los alumnos que quieran comunicarle sus problemas. *informar a los alumnos sobre las características del mundo académico y profesional. | <p>1.- EL ALUMNADO</p> <ul style="list-style-type: none"> *ayuda y conoce al grupo en su rendimiento académico, nivel de cohesión y participación. *asesora la planificación y programación de cara al curso próximo *hace de mediador entre grupo-grupo, grupo-entorno y grupo-colegio. *conoce el ambiente familiar y el entorno social de los alumnos. <p>2 - EL PROFESORADO.</p> <ul style="list-style-type: none"> *asesora en métodos didácticos y técnicas grupales *asesora sobre el plan general y específico. *ayuda a la planificación y coordinación de exámenes <p>3 - LA FAMILIA</p> <ul style="list-style-type: none"> *mantiene reuniones con los padres en grupo o individualmente *informa periódicamente sobre el rendimiento académico del alumnado a sus padres *solicita a los padres la información necesaria <p>4 - OTROS ASESORES</p> <ul style="list-style-type: none"> *mantiene reuniones para -intercambiar opiniones y experiencias sobre algún problema escolar, un grupo, un profesor o un alumno -crea proyectos de intervención psicopedagógica |



Por otro lado, existen expectativas en torno al asesor. La primera de ellas son la de los alumnos; ellos esperan que el asesor sea *su asesor*, esto es, que combine la autoridad con el afecto, de manera que se pueda confiar y apoyarse en él para que así el alumnado acepte su consejo.

Existen 5 dimensiones de la personalidad del asesor, propuestas por Gay, Montón y Soler (Lázaro, 1986: 95)

1. *Afectividad*: el alumnado reclama una relación agradable, cariñosa, amena, tolerante, comprensiva, sincera y que surja de manera espontánea y natural, no como consecuencia de una obligación.
2. *Individualización*: el alumnado reclama que el asesor lo conozca bien, que le hable, lo observe y que se preocupe por sus necesidades y actividades tanto escolares como familiares.
3. *Respeto*: el alumnado exige al asesor lo trate con respeto y sinceridad, además de que mantenga el secreto de sus confidencialidades.
4. *Justicia*: el alumnado exige que no haya favoritismos, distinciones o antipatías.
5. *Autoridad*: el alumnado pide que el asesor tenga una autoridad serena, no excitable ni irritable.

El alumnado del "Colegio Real del Bosque", en donde funjo como asesora, exige que se cumplan estas dimensiones y si no es así lo manifiestan de manera inmediata al asesor, y si él no les da una respuesta satisfactoria para ello, buscan el apoyo de los directivos.

La segunda expectativa es la de los profesores. Ellos perciben la función del asesor como el que resuelve problemas académicos, la relación interpersonal entre el alumnado y sobre todo lo relacionan con la disciplina del colegio.

Los padres de familia del alumnado del "Colegio Real del Bosque" tienen una concepción del asesor como aquel que debe encargarse del rendimiento escolar del alumnado, de la disciplina; además de informarles sobre la conducta de sus hijos.

Una expectativa más es por parte de los directivos. Ellos esperan poco de la asesoría, ya que los asesores solamente les sirven, frecuentemente, como ayudantes de dirección, personal administrativo, docentes sustitutos, etc.

En el "Colegio Real del Bosque" esta expectativa de los directivos hacia los asesores es cierta, pero además deben cumplir con su labor asesora con los alumnos y con los padres de familia, por lo que la mayoría de las veces el trabajo es tanto que entre los mismos asesores no existe una comunicación efectiva que les favorezca o facilite su labor asesora porque repercute en su trabajo colaborativo.

La última expectativa es la de los mismo asesores.

Por otro lado, las cualidades que debe tener un asesor son las siguientes:

- Cualidades humanas (ser): empatía, actitud altruista, sociabilidad y responsabilidad.
- Cualidades científicas (saber) o preparación técnico-pedagógica: el asesor debe de tener conocimientos generales de tipo pedagógico, psicológico, didáctico y de orientación.
- Cualidades técnicas (saber hacer): el asesor debe saber trabajar en equipo con docentes, directivos, padres de familia y otros asesores.

En el Colegio Real del Bosque a los asesores les hacen falta estrategias de comunicación para lograr los objetivos de su labor asesora para bien de ellos mismos como para toda la comunidad escolar.

1.3 La colaboración entre profesores- asesores

Si pretendemos dar una definición de grupo, veremos que la misma puede darse desde distintas perspectivas y teniendo en cuenta características diferentes. Así, si nos centramos en la idea de grupo, en sentido amplio, se puede entender éste como un conjunto de personas que pueden o no conocerse.



Pero si atendemos a una posible característica de los grupos humanos, como es la interacción, encontramos que los grupos pueden ser primarios, cuando sus miembros interaccionan cara a cara; y secundarios, cuando las relaciones entre sus componentes son frías e impersonales.

Shaw (1981), aunando ambas perspectivas, define al grupo como dos o más personas que están interactuando unas con otras, de tal manera que cada persona influencia y es influenciada por cada una de las demás, lo que significa que los grupos son dinámicos.

Según Arnaiz (1987), es importante hacer una distinción entre la estructura de trabajo y la de poder de un grupo, en función de las características de sus componentes y de la tarea que realiza. Así, la estructura de poder se organiza alrededor del líder o se dispersa entre los miembros; y la estructura de trabajo se relaciona con el clima del grupo, siendo necesaria la distribución de tareas y roles en función de los objetivos que se marquen en el grupo.

Pero podríamos preguntarnos: ¿qué es lo que mantiene unidas a las personas individuales formando un grupo? Las une un objetivo compartido, un objetivo que es conseguido mediante la pertenencia al grupo. Además para que el grupo se mantenga unido se han de dar unas condiciones favorables. Como por ejemplo, que exista un liderazgo democrático; redes de comunicación descentralizadas donde la comunicación puede tener lugar entre cualquiera o todos los miembros del grupo; que se hayan establecido las normas; que el grado de cohesión existente sea el adecuado para experimentar satisfacción por el trabajo conjunto que se está realizando; y, por último, que los conflictos surgidos no interfieran en la consecución del objetivo.

Cuando hablamos de grupos, en nuestro caso grupo de profesores-asesores, podemos encontrar, en opinión de Parrilla (1996), diferentes tipos que describiremos brevemente:



El grupo "*laissez-faire*". La característica principal de este tipo de grupo es la falta de organización, liderazgo pasivo, influencia causal entre los miembros, lo que ocasiona ciertas dificultades a la hora de alcanzar cualquier objetivo.

El grupo *autocrático*. Está dominado por un individuo, por lo que la comunicación es unidireccional sin posibilidad de invertirla; como consecuencia de ello, los estatus de los componentes del grupo están organizados en categorías de poder diferenciadas.

El grupo *colaborativo*, donde todos los componentes participan según sus habilidades en la toma de decisiones, y contribuyen en la medida de sus habilidades e intereses, de manera que todos son responsables de la calidad de lo producido por el grupo. En este tipo de grupo los lazos de amistad y cooperación existentes, la iniciativa individual de cada miembro y la mejor motivación hacia el trabajo lleva a una mayor productividad; asimismo, donde las frustraciones y las manifestaciones de agresividad son más bien infrecuentes.

Me centraré, a continuación, en el grupo colaborativo. En el grupo colaborativo el liderazgo ha de estar distribuido entre los miembros del mismo para que, así, todos tengan la oportunidad de desarrollar las capacidades necesarias favorecedoras de la acción del grupo. Igualmente, los objetivos han de ser definidos y elegidos con la participación directa de todos los miembros para que se cree una conciencia de grupo, y han de ser alcanzados a través de los métodos propuestos, siendo flexibles y facilitando la adaptación continua a nuevos planteamientos.

El sistema de comunicación establecido en el grupo colaborativo deberá ser libre y espontáneo, siendo posible llegar a acuerdos mutuos entre todos sus miembros. Es necesario comprender el proceso del grupo, es decir, el desarrollo de la actividad, la forma de actuación, las actitudes y reacciones de los miembros, los tipos de interacción y participación.

También es necesario saber por dónde va el grupo, si está satisfecho con el desarrollo del trabajo, etc. Factores todos ellos que nos permitirán introducir cambios y mejoras para la consecución de sus objetivos.

En la actualidad, la colaboración entre profesores es entendida como una estrategia formativa, de aprendizaje y apoyo, a partir de la que un centro busca resolver las demandas que plantea la atención a la diversidad en el mismo. Igualmente, el trabajo colaborativo de un grupo de profesores en un centro hace que éste sea más autónomo en la solución de los problemas ante cualquier cuestión que se presente.

Tradicionalmente, la forma de trabajar en la escuela ha sido individualista, ya que en ocasiones la propia organización del centro ha fragmentado en parcelas profesionales la responsabilidad educativa, situando al maestro en una posición que limita su acción al aula o a la materia que imparte. De esta manera, las relaciones entre profesores han estado centradas en aspectos administrativos y limitados en el tiempo.

Para lograr los objetivos de la labor asesora a nivel secundaria se debe trabajar en grupo.

Dentro del marco del trabajo en grupo, emerge el aprendizaje colaborativo como uno de los enfoques pedagógicos más eficaces que en su momento se planteará.

1.4 Historización

Al iniciar mi labor hace un año en el "Colegio Real del Bosque" la directora convocó a una junta a todos los docentes que estarían durante todo el ciclo escolar. En esta junta se nos informó que en lugar de tener una sola asesora para los tres grados (como había sido desde que inició la escuela) serían tres, esto es, una asesora para cada grado. argumentando que la matrícula del colegio había aumentado.

Para primer y segundo grado quedamos como asesoras una compañera y yo, casualmente para las dos era nuestro primer año laborando ahí; para tercer grado quedó la asesora que había trabajado con los tres grados desde el inicio del colegio.

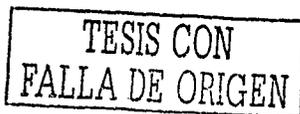
La asesora de segundo y yo, siendo prácticamente recientes en el colegio, detectamos varias deficiencias en el mismo, en cuanto a lo académico, por lo que decidimos elaborar proyectos en beneficio de la comunidad escolar (alumnos, profesores y directivos).

Antes de planear y elaborar los proyectos, decidimos preguntarle a la asesora de tercer grado su opinión en cuanto a nuestras ideas, ella nos dijo que las estudiaría y que después nos informaba su opinión al respecto.

Pasó aproximadamente un mes, y no obtuvimos respuesta alguna y decidimos mostrar nuestros proyectos a la directora y nos dijo exactamente lo mismo que la asesora. También paso un mes y no recibíamos respuesta, hasta que nos enteramos, por un profesor, que la directora había decidido no tomar en cuenta nuestros proyectos ya que había sido influenciada su decisión por la asesora de tercer grado, convenciéndola, con sus argumentos, que los proyectos no tenían fundamentos, pero sobre todo, que no la habíamos tomado en cuenta para elaborarlos.

Todo este problema hizo que nosotras nos distanciáramos de esta asesora, solamente nos hablábamos lo necesario, pero lo más grave, es que dejamos de lado los objetivos de nuestra labor asesora por que no había colaboración entre nosotras.

Así fue la situación durante todo el ciclo escolar y al finalizar, en una junta, nos dimos cuenta que los propósitos que nos planteamos al iniciar el ciclo escolar no se cumplieron en su totalidad por esta falta de comunicación, pero esta asesora no lo aceptó argumentando que nosotras éramos las antisociales.



A la fecha, las tres seguimos fungiendo como asesoras, pero sigue exactamente el mismo problema: la falta de comunicación y de colaboración.

1.5 Relevancia, utilidad y vigencia de la atención al caso

El valor principal que puede aportar este estudio a la pedagogía es una propuesta de intervención en donde, a través de estrategias comunicativas, se pueda entablar una comunicación entre pares, en este caso será entre asesores a nivel secundaria, con el fin de que haya un trabajo colaborativo y así alcanzar los objetivos de la labor asesora.

Todo esto para que los asesores sean realmente líderes grupales y tener credibilidad y respeto ante directivos, profesorado, alumnado y padres de familia.

El valor del estudio para la propia situación es que por medio de esta propuesta los asesores, no sólo nosotras sino de cualquier secundaria, puedan llegar a crear un proyecto común de asesoría, en donde todos hayan trabajado y colaborado para que no existan discrepancias de ningún tipo al estar realizando su labor asesora.

Los beneficiados en este estudio serían los asesores, el alumnado, el profesorado y la institución.

*Limitaciones: que las asesoras del colegio no quieran trabajar en equipo, que no deseen trabajar en colaboración para fortalecer la labor asesora del colegio.

*Alcances: fomentar paulatinamente el diálogo para lograr consensos entre las asesoras del colegio en beneficio de toda la comunidad escolar.



1.6 Condiciones espacio-temporal

El "Colegio Real del Bosque" inició con kinder y primaria hace aproximadamente 11 años. Con el paso del tiempo la matrícula fue en aumento y las generaciones que salían de sexto grado le pidieron a la dueña que debía de abrir la secundaria del colegio.

La dueña contempló esta petición y abrió la secundaria 2 años después, pero solamente con primer y segundo grado y con un grupo de cada uno.

Después los padres de familia le propusieron que abriera el tercer grado de secundaria ya que querían que sus hijos terminaran su educación media en el mismo colegio y no tener que cambiarlos a otra secundaria solamente para cursar tercer grado. Al analizar esta cuestión, la dueña decidió abrir el tercer grado, además de que la matrícula iba en aumento.

Así surgió la secundaria "Colegio Real del Bosque", hace aproximadamente 5 años, tal como se conoce hoy en día.

La secundaria inició con un edificio que contaba con planta baja y un piso con 5 salones, de los cuales uno servía como Dirección y solamente había un baño. Con el paso del tiempo y el aumento de matrícula, la dueña y sus socios decidieron tirar ese edificio y construir uno nuevo con materiales de más calidad.

Este nuevo edificio es con el que se cuenta actualmente el cual cuenta con planta baja, dos pisos, 8 salones (más grandes que los anteriores), sala de conferencias, departamento de orientación, salón de cómputo, salón de taller de artes plásticas, laboratorio, una Dirección con dos oficinas y la sala de maestros y baños para hombres y mujeres.

Además compró el predio que se encontraba a lado y amplió las canchas de basketball y de football, se construyó también la cooperativa (lugar donde se vende comida y dulces) y el baño para los profesores.

Hasta ahora, han salido dos generaciones que han cursado los tres grados en el colegio. Se inició con un grupo de cada grado; hoy en día existen tres grupos de primer grado, dos de segundo y dos de tercer grado. Terminando el ciclo escolar 2002-2003 saldrá la tercera generación que haya cursado completa la secundaria en el colegio.

La secundaria se encuentra en la colonia Jardines de Aragón, la cual es una zona residencial, por lo que el 90% del alumnado vive en ella y el otro 10% vive en las colonias aledañas las cuales son consideradas de clase media.

El 80% del alumnado ha asistido a este colegio desde el kinder y el otro 20% ha asistido solamente a la secundaria.

Los padres de los alumnos que viven en la colonia Jardines de Aragón en un 90% son profesionistas por lo que ambos padres trabajan; el otro 10% aunque no son profesionistas tienen un buen trabajo y en los dos casos solamente asisten al colegio si se les manda una circular.

Por lo que he podido observar, en cuanto a los alumnos, en su gran mayoría se la pasan solos casi todo el día por lo que no cuentan con un apoyo en sus tareas o en alguna duda que tengan, además de que les falta el cariño y la atención de sus padres; lo único que no les falta son las cosas materiales y esto es lo que más preocupa a los padres y no la parte emocional de sus hijos.

1.7 Condiciones socio-culturales

El objetivo del colegio es preparar a sus alumnos intelectual, moral y deportivamente, con la finalidad de que desarrollen sus capacidades y aptitudes, para que posteriormente se enfrente a la vida teniendo mejores posibilidades de triunfo.

El ideal de hombre que tiene el colegio es que los alumnos tengan los valores éticos y morales mediante una educación integral y así elevar su nivel cultural, los cuales se van a adquirir mediante una educación integral.

Para obtener todo lo anterior el colegio ofrece:

- Profesorado profesional (la mayoría tiene un título profesional)
- Taller de artes plásticas
- Computación (educación multimedia)
- Danza
- Natación con alberca propia
- Educación física
- Oratoria
- Conferencias para alumnos y padres de familia sobre temas de interés (estas conferencias son llevada a cabo por un psicólogo)
- Inglés a nivel bilingüe, desarrollando prioritariamente la conversación apoyándose de material audiovisual. De esta manera los alumnos aprenderán el uso de este idioma en el mundo real y no sólo lo sabrán aplicar en las aulas de estudio.
- Práctica de varios deportes como el hokey, el tae-kwan-do (el cual ya es obligatorio), el football, el voliball y el basketball (en estos últimos los profesores también participan)

Los alumnos al egresar del colegio, tienen la oportunidad de ingresar a las siguientes instituciones, las cuales están a su alcance tanto de dinero como de ubicación:

- ❖ Colegio Oparín
- ❖ Cecyt #3 "Profesor Estanislao Ramírez"
- ❖ CONALEP #2
- ❖ Universidad Tecnológica de México (UNITEC) Campus Ecatepec (el cual fue abierto recientemente)

1.8 Condiciones educativas

El colegio cuenta con un grupo de asesoras para cada grado, aunque en los planes y programas de la Secretaría de Educación Pública (SEP) decidieron que la materia de Orientación Educativa y Vocacional se sustituyera por la materia de Formación Cívica y Ética, el colegio optó por dejar a las asesoras seguir cumpliendo con su función la cual es (dentro del colegio y según lo establecido por la Directora del mismo) ayudar y apoyar en el aprovechamiento académico, en la conducta y en la disciplina de cada uno de los alumnos.

Las condiciones educativas de cada una de las asesoras son las siguientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| NOMBRE DE LAS ASESORAS Y EDAD | FORMACIÓN | EGRESADAS (Universidad donde cursaron la carrera) | EXPERIENCIA LABORAL | TIEMPO LABORANDO EN LA SECUNDARIA "COLEGIO REAL DEL BOSQUE" | FUNCIONES DENTRO DE LA SECUNDARIA "COLEGIO REAL DEL BOSQUE" |
|-------------------------------|-------------------------------------|--|---|---|--|
| Karen Olivares 25 años | Pedagoga (en proceso de titulación) | Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán (UNAM) Generación 97-2000 | -1 año cuatro meses laborando en la secundaria "Colegio Real del Bosque" como profesora y asesora de grupo. A partir de julio de 2001 a la fecha. | 1 año cuatro meses | Asesora de primer grado y profesora de las asignaturas de Geografía Universal, Geografía de México y Educación Ambiental. |
| Hayde Sánchez Rodríguez | Pedagoga (en proceso de titulación) | Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón (UNAM) Generación 97-2000 | -3 meses laborando como profesora suplente en la secundaria "Colegio Real del Bosque". -1 año 4 meses laborando como profesora y asesora de grupo en la secundaria "Colegio Real del Bosque" A partir de marzo de 2001 a la fecha | 1 año ocho meses | Asesora de segundo grado y profesora de la asignatura de Lenguaje y expresión (ésta asignatura es un apoyo a la asignatura de Español de los tres grados.9 |
| María Esther Núñez 29 años | Pedagoga (Licenciada en pedagogía) | Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón (UNAM) Generación 93-96 | - 1 año como profesora de inglés en el kinder y primaria "Colegio Real del Bosque" -1 año como profesora de sexto grado en la primaria "Colegio Real del Bosque" -4 años como profesora y asesora de secundaria en el "Colegio Real del Bosque" | - 6 años aprox. | Asesora de tercer grado y profesora de la asignatura de Formación Cívica y Ética de los tres grados de secundaria |

1.9 Condiciones comunicativas

En el colegio laboramos tres asesoras, una para cada grado; pero entre nosotras existen dificultades para trabajar en equipo ya que es nulo el diálogo y se ve reflejado en que no se puede llegar a consenso entre nosotras, ya sea para crear proyectos o para aplicar y proporcionar al profesorado estrategias de enseñanza en beneficio del alumnado; no se comunican decisiones y hay privilegios para las personas con más antigüedad laboral en el colegio,

A raíz de la nula comunicación que hay entre nosotras existe una falta de colaboración. Lo anterior se ve reflejado al observar que no alcanzamos nuestros objetivos como asesoras, lo cual obstaculiza nuestro trabajo en cada uno de los grupos, por lo tanto, en vez de que cada alumno mejore su rendimiento escolar sucede todo lo contrario o en el mejor de los casos mantiene ese rendimiento.

Todo esto se ha vuelto un problema más personal que de trabajo, ya que solamente estamos pensando en nuestro beneficio y no en el del alumnado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.10 Informe del estudio de caso

1.10.1 Caracterización

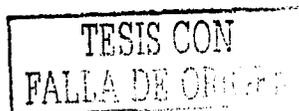
Para el presente trabajo se optó por realizar 5 diferentes cuestionarios. Los informantes clave que se tomaron en cuenta para aplicar estos instrumentos fueron los siguientes:

La directora, la cual tiene tres años fungiendo como tal en el colegio; a cuatro profesores, los cuales tienen cuatro años de experiencia dentro del colegio; a doce alumnos de segundo grado, los cuales han cursado en el colegio desde el primer año de primaria, por lo que tienen una basta experiencia y conocimiento del funcionamiento del colegio; a las tres asesoras que son los principales sujetos de estudio y la información proporcionada por ellas, desde su perspectiva y su experiencia es de suma importancia; y por último se tomaron en cuenta a doce padres de familia porque, aunque pertenecen a la comunidad escolar, no laboran o estudian en la escuela, por lo que la información otorgada por ellos, desde su perspectiva, será más objetiva, ya que la problemática la ven desde fuera.

El objetivo de la aplicación de los cuestionarios es el siguiente: *Caracterizar la función, la práctica y el trabajo colaborativo de las asesoras de la secundaria "Colegio Real del Bosque" desde la perspectiva de la comunidad escolar.*

Con la información brindada a través de los instrumentos, se pretende alcanzar los objetivos del estudio de caso los cuales son:

- 1.- Diferenciar la formación de cada una de las asesoras de la secundaria "Colegio Real del Bosque".
- 2.- Conceptuar el perfil del asesor en la secundaria "Colegio Real del Bosque".
- 3.- Describir los objetivos que tienen las tres asesoras de la secundaria "Colegio Real del Bosque".
- 4.- Diagnosticar los tipos de relaciones que han surgido entre las asesoras de la secundaria "Colegio Real del Bosque".



1.10.2 Aspectos instrumentales

Los instrumentos que se utilizaron para la recogida de datos, se construyeron a partir de los objetivos del estudio de caso.

Se optó por la realización de cinco diferentes cuestionarios con sus respectivos ejes de análisis, los cuales a continuación se describen:

| CUESTIONARIO PARA: | EJES DE ANALISIS |
|--------------------|--|
| 1.- DIRECTORA | a) Conocimiento de los conceptos de educación y asesoría. Preguntas: 3 y 4 b) Funciones y actividades de las asesoras. Preguntas: 6,7,12 y13 c) Trabajo colaborativo de las asesoras. Preguntas: 9, 15, 16,17 y 19. d) Problemas que enfrentan las asesoras en el desempeño de su labor. Preguntas: 10 e) Repercusiones de la labor asesora en la comunidad escolar. Preguntas: 14 f) Coordinación y apoyo de actividades con los miembros de la comunidad escolar. Preguntas: 11 |
| 2.- ASESORAS | a) Conocimiento de los conceptos de educación y asesoría. Preguntas; 4 y 5 b) Funciones y actividades de las asesoras. Preguntas: 8,9,10 y 16 c) Trabajo colaborativo de las asesoras. Preguntas: 6,7,12,16,17,23,24 y 26 d) Problemas que enfrentan las asesoras en el desempeño de su labor. Preguntas: 14 e) Repercusiones de la labor asesora en la comunidad escolar. Preguntas: 20,21 y 22. f) Coordinación y apoyo de actividades con los miembros de la comunidad escolar. Preguntas: 15,18 y 19 |

| | |
|-------------------------------------|--|
| <p>3.- PROFESORES</p> | <p>a) Conocimiento de los conceptos de educación y asesoría. Preguntas: 3 y 4. b) Funciones y actividades de las asesoras. Preguntas: 5 c) Trabajo colaborativo de las asesoras. Preguntas: 6,11 y 14 d) Problemas que enfrentan las asesoras en el desempeño de su labor. Preguntas: 7 y 8. e) Repercusiones de la labor asesora en la comunidad escolar. Preguntas: 9 y 10. f) Coordinación y apoyo de actividades con los miembros de la comunidad escolar. Preguntas: 12.</p> |
| <p>4.- ALUMNOS</p> | <p>a) Funciones y actividades de las asesoras. Preguntas: 1. b) Trabajo colaborativo de las asesoras. Preguntas: 2, 3, 4 y 6. c) Repercusiones de la labor asesora en su desempeño escolar. Preguntas: 5 y 7.</p> |
| <p>5.- PADRES DE FAMILIA</p> | <p>a) Funciones y actividades de las asesoras. Preguntas: 1 y 6. b) Trabajo colaborativo de las asesoras. Preguntas: 2 y 3. c) Problemas que enfrentan las asesoras en el desempeño de su labor. Preguntas: 5. d) Repercusiones de la labor asesora en la comunidad escolar</p> |

La realización de los cuestionarios para la directora, asesoras, profesores y padres de familia se elaboraron con preguntas abiertas y similares, con la finalidad de uniformar, de alguna manera, la cantidad de información que otorgan.

El cuestionario para los alumnos se elaboró con preguntas cerradas, ya que para ellos es más fácil, rápido y menos complicado que las preguntas abiertas y no se presta a confusiones al contestarlo. (Ver anexo No. 1)

1.10.3 Plan de acción realizado

Los instrumentos se aplicaron en las instalaciones de la secundaria "Colegio Real del Bosque" durante el transcurso de un día de labores, esto es de las 7:00 a.m. a las 3:00 p.m.

Para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos se recurrió, en primera instancia a la dueña del colegio para que otorgara el permiso de la aplicación de los mismos.

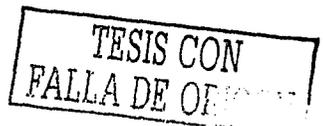
Después se realizó una pequeña plática con la directora de la secundaria para ponerla al tanto de la aplicación de los instrumentos, así como para que diera el día y la hora para que contestara su respectivo cuestionario.

El siguiente paso fue preguntar a las asesoras, profesores, alumnos y padres de familia, si estaban dispuestos a contestar un cuestionario.

A todas las personas antes mencionadas se les argumentó que este cuestionario es parte del trabajo de investigación del Seminario-taller "Comunicación en el aula" y que serviría de apoyo en la construcción de una propuesta de intervención pedagógica.

Todos los informantes clave no pusieron objeción alguna, al contrario, expresaron que estaban dispuestos a colaborar.

Al contestar cada cuestionario, ningún informante clave demostró nerviosismo, al contrario, se observó un alto grado de seguridad.



1.10.4 Análisis e interpretación de los datos

| INSTRUMENTO | EJES DE ANALISIS | INTERPRETACIÓN |
|--------------------------------|--|--|
| Cuestionario para la Directora | a) Conocimiento de los conceptos de educación y asesoría | <p>En cuanto al concepto de educación expresó que es un proceso para transmitir y adquirir conocimientos para el desarrollo integral de los alumnos.</p> <p>En cuanto al concepto de asesoría psicopedagógica expresó que es una actividad que ayuda y favorece el desarrollo integral de los alumnos.</p> |
| | b) Funciones y actividades de las asesoras | <p>Respecto a las funciones de las asesoras mencionó las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Planeación del programa anual *Apoyo técnico-didáctico a los profesores *Apoyo educativo y psicológico a los alumnos *Apoyo educativo y social a los padres de familia <p>Respecto a las actividades de las asesoras mencionó las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Obtención de datos de aprovechamiento de los alumnos *Pláticas con los grupos respecto al reglamento de la escuela *Actividades con padres y alumnos para resolver problemas de conducta y aprovechamiento *Realización de exámenes departamentales *Revisión de cuadernos cada bimestre de todas la materias de cada uno de los alumnos |

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

| | | |
|---------------------------------------|--|--|
| <p>Cuestionario para la Directora</p> | <p>c) Trabajo colaborativo de las asesoras</p> | <p>Mencionó que el programa anual de trabajo no se hace en conjunto, sino que este programa está a cargo de la asesora de tercer grado y su argumento es que ella tiene la suficiente experiencia en el colegio y conoce sus necesidades. También menciona que no existen reuniones entre las asesoras ya que lo ve innecesario. Además que no existen proyectos escolares en conjunto porque cada asesora se debe encargar de su grado.</p> |
| | <p>d) Problemas que enfrentan las asesoras en el desempeño de su labor</p> | <p>Hace referencia sobre los siguientes problemas.</p> <ul style="list-style-type: none"> *Rebeldía e indisciplina por parte de los alumnos * Falta de apoyo de los padres *No hay un espacio bien definido para que ellas lleven a cabo sus funciones y actividades. |
| | <p>e)Repercusiones de la labor asesora en la comunidad escolar</p> | <p>Menciona que el apoyo brindado a profesores, alumnos y padres de familia por parte de las asesoras es muy valioso e importante, ya que con sus funciones y actividades hacen que el colegio funcione de buena manera y haya disciplina dentro del mismo.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | f) Coordinación y apoyo de actividades con los miembros de la comunidad escolar | Menciona que si coordina y apoya las funciones y actividades de las asesoras; pero que lo hace con la asesora de tercer grado, la cual se encarga de informar a las demás sobre las decisiones tomadas. |
|--|---|---|

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| INSTRUMENTO | EJES DE ANALISIS | INTERPRETACIÓN |
|---------------------------------------|---|--|
| <p>Cuestionario para las Asesoras</p> | <p>a) Conocimiento de los conceptos de educación y asesoría</p> | <p>En cuanto al concepto de educación manifestaron lo siguiente.</p> <p>*Asesora primer grado: Proceso de socioconstrucción de los conocimientos.</p> <p>*Asesora segundo grado: Proceso de formación y desarrollo integral del individuo para poder integrarse a la sociedad.</p> <p>*Asesora de tercer grado: Transmisión de conocimientos que recibe el individuo para poder alcanzar el aprovechamiento escolar y éxito individual.</p> <p>En cuanto al concepto de asesoría psicopedagógica mencionaron lo siguiente:</p> <p>*Asesora primer grado:</p> <p>*Asesora segundo grado: Es una actividad de la orientación educativa la cual ayuda a formar a un individuo en las áreas escolar, vocacional y psicosocial.</p> <p>*Asesora tercer año: Es un apoyo técnico-didáctico que facilita el desarrollo integral del alumno en cuanto a lo pedagógico, psicológico y vocacional.</p> |
| | <p>b) Funciones y actividades de las asesoras</p> | <p>Respecto a sus funciones mencionaron las siguientes:</p> <p>*Planeación del programa anual</p> <p>*Apoyo técnico-didáctico a los profesores</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Cuestionario para las Asesoras</p> | | <ul style="list-style-type: none"> *Apoyo educativo y psicológico a los alumnos *Apoyo educativo y social a los padres de familia <p>Respecto a las actividades de las asesoras mencionó las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Obtención de datos de aprovechamiento de los alumnos *Pláticas con los grupos respecto al reglamento de la escuela *Actividades con padres y alumnos para resolver problemas de conducta y aprovechamiento *Realización de exámenes departamentales *Revisión de cuadernos cada bimestre de todas la materias de cada uno de los alumnos *Pase de lista diariamente |
| | <p>c) Trabajo colaborativo de las asesoras</p> | <p>Mencionaron lo siguiente: Asesoras de primer y segundo grado: No existe un equipo como tal de asesoría ya que cada quien trabaja por su lado, recibiendo sólo órdenes, por lo que no hay un trabajo colaborativo.</p> <p>Asesora tercer grado: No hay un trabajo colaborativo, ya que cada quien hace sus propias actividades individualmente, siempre y cuando sean las que se marcan en el plan anual. Según esta asesora existe trabajo en equipo porque todas realizan las mismas actividades en sus respectivos grados asesorados.</p> |

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| Cuestionario para las Asesoras | d) Problemas que enfrentan las asesoras en el desempeño de su labor | Las tres asesoras coincidieron con los problemas: *Indisciplina por parte de los alumnos * Falta de apoyo familiar *Desinterés por parte de los alumnos en las sesiones individuales y grupales de asesoría |
| | e)Repercusiones de la labor asesora en la comunidad escolar | Las tres asesoras coincidieron con las siguientes repercusiones. *Mejorar el desempeño escolar de los alumnos *Apoyar el desarrollo personal y emocional de los alumno *Apoyo técnico-didáctico hacia los profesores para mejorar la impartición de sus asignaturas *Apoyo a padres de familia. |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Questionario para las Asesoras</p> | <p>f) Coordinación y apoyo de actividades con los miembros de la comunidad escolar</p> | <p>Las asesoras coincidieron que no hay coordinación ni apoyo entre ellas, pero argumentaron diferentes cuestiones:</p> <p>*Asesoras primer y segundo grado: mencionaron que no existe coordinación y apoyo mutuo porque la asesora de tercer año no delega funciones y sólo les informa sobre las actividades a realizar y por lo tanto ellas solo obedecen órdenes.</p> <p>*Asesora tercer grado: Manifiesta que es suficiente el coordinar actividades con la directora y que no apoya a las otras asesoras porque no se quiere inmiscuir en sus actividades, ya que cada quien sabe lo que hace en su grado asesorado.</p> |
|---|--|--|

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| INSTRUMENTO | EJES DE ANALISIS | INTERPRETACIÓN |
|----------------------------------|--|--|
| Cuestionario para los profesores | a) Conocimiento de los conceptos de educación y asesoría | <p>En cuanto al concepto de educación manifestaron lo siguiente.</p> <p>*Profesora de español: proceso que ayuda a la transmisión y adquisición de conocimientos para que el individuo logre un desarrollo integral.</p> <p>*Profesora de matemáticas: Conocimientos que recibe el individuo para aplicarlos en su vida cotidiana y que además le ayudan a subsistir en la escuela.</p> <p>*Profesor de historia: Transmisión de conocimientos de una generación a otra, los cuales sirven para que el individuo se desarrolle con el paso del tiempo.</p> <p>*Profesor de inglés: Transmisión y adquisición de conocimientos.</p> <p>En cuanto al concepto de asesoría psicopedagógica los profesores coincidieron en lo siguiente:</p> <p>Es una actividad la cual ayuda a formar a un individuo en las áreas escolar, vocacional y psicosocial. Además ayuda didácticamente a los profesores en cuanto a técnicas para impartir las clases.</p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| Cuestionario para los profesores | b) Funciones y actividades de las asesoras | <p>Respecto a sus funciones mencionaron las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">*Planeación del programa anual*Apoyo técnico-didáctico a los profesores*Apoyo educativo a los alumnos*Apoyo a los padres de familia <p>Respecto a las actividades de las asesoras mencionó las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">*Obtención de datos de aprovechamiento de los alumnos*Pláticas con los grupos respecto al reglamento de la escuela*Actividades con padres y alumnos para resolver problemas de conducta y aprovechamiento*Realización de exámenes departamentales*Revisión de cuadernos cada bimestre de todas la materias de cada uno de los alumnos*Pase de lista diariamente*Ayuda para impartir las asignaturas a los profesores |
| | c) Trabajo colaborativo de las asesoras | <p>Los cuatro profesores manifiestan nunca haber visto trabajar en equipo a las asesoras, ya que han observado que no existen las juntas entre ellas para manifestar todos los problemas de la escuela. Además que las asesoras de primero y segundo grado siempre obedecen órdenes de la asesora de tercer grado por lo que llegaron a la conclusión que no existe el trabajo colaborativo y el apoyo mutuo entre las asesoras.</p> |

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| | | |
|------------------------------|--|--|
| Cuestionario para profesores | d) Problemas que enfrentan las asesoras en el desempeño de su labor | Las cuatro profesores coincidieron con los problemas: *Indisciplina por parte de los alumnos * Falta de apoyo familiar *Desinterés por parte de los alumnos en las sesiones individuales y grupales de asesoría *Falta de apoyo por parte de los profesores |
| | e)Repercusiones de la labor asesora en la comunidad escolar | Las cuatro profesores coincidieron con las siguientes repercusiones: *Mejorar el desempeño escolar de los alumnos *Apoyar el desarrollo personal y emocional de los alumno *Apoyo técnico-didáctico hacia los profesores para mejorar sus clases *Apoyo a padres de familia. |
| | f) Coordinación y apoyo de actividades con los miembros de la comunidad escolar. | Mencionaron que ellos no coordinan y apoyan ninguna actividad de asesoría ya que argumentan que ellos no tienen los suficientes conocimientos para llevar a cabo estas funciones y que se reservan su apoyo por que no quieren perjudicar la labor asesora y el desarrollo del alumno. |

| INSTRUMENTO | EJES DE ANALISIS | INTERPRETACIÓN |
|-------------------------------|--|--|
| Cuestionario para los alumnos | a) Funciones y actividades de las asesoras | Los alumnos manifestaron que las funciones y las actividades de la asesora es apoyarlos en sus materias, escucharlos y darles consejos para sus problemas familiares y personales, revisar cuadernos, hacer exámenes departamentales, disciplinarlos dentro del salón de clases. |
| | b) Trabajo colaborativo de las asesoras | Los alumnos coinciden en que nunca han visto trabajar en equipo a las asesoras ya que argumentan que siempre están separadas y que nunca las ven platicar, sobre todo a la asesora de tercer grado, con todo esto concluyen que entre ellas no se llevan bien, tanto en el trabajo como en lo personal ya que siempre están muy serias y quien da siempre las órdenes es la asesora de tercer grado, por lo que las otras dos asesoras tienen que obedecerla, y si no es así son regañadas por la directora. |

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| <p>Cuestionario para alumnos</p> | <p>c)Repercusiones de la labor asesora en su desempeño escolar</p> | <p>Los alumnos manifestaron que a ellos les agrada la labor de su asesora ya que les ayuda a mejorar sus calificaciones, los apoya en materias que no comprenden y los apoya y aconseja en problemas familiares y personales, por lo que ven a su asesor como un amigo y por lo tanto hacen caso de lo consejos que les dan.</p> |
|----------------------------------|--|--|

| INSTRUMENTO | EJES DE ANALISIS | INTERPRETACIÓN |
|---|---|--|
| Cuestionario para los padres de familia | a) Funciones y actividades de las asesoras | <p>En cuanto a las funciones y actividades de las asesoras los padres de familia coincidieron en las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Se encargan de la disciplina de los alumnos * Proporcionan información sobre el desempeño escolar de los alumnos *Apoyar a los alumnos en las materias que se les dificulta *Apoyar emocionalmente a los alumnos respecto a sus problemas escolares y personales. |
| | b) Trabajo colaborativo de las asesoras | <p>Los padres de familia coincidieron en que no han visto trabajar en equipo a las tres asesoras y argumentan que lo han notado porque cuando se les proporciona información sobre alguna cuestión de sus hijos, las asesoras dan diferentes versiones de esa información.</p> |
| | c) Problemas que enfrentan las asesoras en el desempeño de su labor | <p>Los problemas que mencionaron los padres de familia fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Indisciplina por parte de los alumnos *Reconocen que algunas veces ellos no apoyan a las asesoras por diferentes causas, principalmente porque ambos padres trabajan. *Falta de una oficina en especial para las asesoras |

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

| | | |
|---|---|---|
| Cuestionario para los padres de familia | d)Repercusiones de la labor asesora en la comunidad escolar | Los padres de familia valoran la labor asesora ya que mencionan que es una actividad que realmente apoya al desempeño escolar de sus hijos y que la mayoría de las veces las asesoras logran lo que los padres no pueden, esto es, que sus hijos aprovechen y valoren la educación que se les está brindando. |
|---|---|---|

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| CONCLUSIONES CUESTIONARIO PARA LA DIRECTORA | AREA DE ATENCIÓN | BENEFICIO ESPERADO |
|---|--|---|
| <p>FUNCION Y PRACTICA DE LAS ASESORAS: Se llega a la conclusión que la directora tiene claro las funciones y las actividades que deben tener las asesoras en el colegio, sobre todo que la principal función de ellas es apoyar académicamente y psicológicamente tanto a los alumnos como a los padres de familia y que también son una ayuda en cuanto, a técnicas didácticas y grupales, para los profesores. La directora también ve en ellas un apoyo administrativo ya que hace hincapié que son las encargadas de registrar las calificaciones de los alumnos y de llevar un seguimiento de las mismas.</p> <p>TRABAJO COLABORATIVO DE LAS ASESORAS: Se concluye que la directora ve innecesario el trabajo colaborativo entre las asesoras, ya que ella solamente coordina las actividades con una sola, lo cual es suficiente para ella, y no deja que se realicen proyector en conjunto ya que cada asesora no debe intervenir en otro grado que no se el suyo.</p> | <p>Trabajo colaborativo entre la directora y las tres asesoras</p> | <p>La directora trabaje colaborativamente con las asesoras tanto en el plan anual como en las actividades que ellas realizan durante todo el ciclo escolar.</p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| CONCLUSIONES CUESTIONARIO PARA LAS ASESORAS | AREA DE ATENCIÓN | BENEFICIO ESPERADO |
|---|---|---|
| <p>FUNCIÓN Y PRACTICA DE LAS ASESORAS: Se llega a la conclusión que las asesoras tienen claro su función y su practica dentro del colegio, así como la manera en que deben de llevar a cabo sus actividades.</p> <p>TRABAJO COLABORATIVO DE LAS ASESORAS: Se concluye que las asesoras no forman un equipo ya que cada quien trabaja por su lado sin tomar en cuenta a las demás, por lo que esto ha traído como consecuencia que no trabajen colaborativamente</p> | <p>Trabajo colaborativo entre las asesoras.</p> | <p>Las asesoras trabajen colaborativamente entre ellas y así alcanzar los objetivos de su labor, además de que logren una cohesión como equipo de trabajo</p> |

3

| CONCLUSIONES CUESTIONARIO PARA PROFESORES | AREA DE ATENCIÓN | BENEFICIO ESPERADO |
|---|--|---|
| <p>FUNCIÓN Y PRACTICA DE LAS ASESORAS: Se llega a la conclusión que los profesores tienen claro la función y la práctica de las asesoras dentro del colegio, así como la manera en que deben de llevar a cabo las actividades correspondientes de cada asesora.</p> <p>TRABAJO COLABORATIVO DE LAS ASESORAS: Se concluye que los profesores no observan un apoyo entre las asesoras y mucho menos un trabajo en equipo.</p> | <p>Trabajo colaborativo entre las asesoras</p> | <p>Las asesoras trabajen colaborativamente para que los profesores tengan un óptimo apoyo técnico-didáctico</p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| CONCLUSIONES CUESTIONARIO PARA ALUMNOS | ÁREA DE ATENCIÓN | BENEFICIO ESPERADO |
|--|---|--|
| <p>FUNCION Y PRACTICA DE LAS ASESORAS: Se llega a la conclusión que a los alumnos les agrada la labor de las asesoras ya que ven en ellas un apoyo emocional y escolar</p> <p>TRABAJO COLABORATIVO DE LAS ASESORAS: Se concluye que los alumnos nunca han visto trabajar en equipo a las asesoras ya que las asesoras de primer y segundo grado solo obedecen órdenes.</p> | <p>Trabajo colaborativo entre las asesoras.</p> | <p>Las asesoras trabajen colaborativamente entre ellas y así lograr un óptimo apoyo tanto en el desarrollo personal, emocional y en el desempeño escolar de los alumnos.</p> |

88

| CONCLUSIONES CUESTIONARIO PARA PADRES DE FAMILIA | ÁREA DE ATENCIÓN | BENEFICIO ESPERADO |
|---|---|--|
| <p>FUNCION Y PRACTICA DE LAS ASESORAS: Se llega a la conclusión que los padres de familia valoran la labor de las asesoras ya que ven en ellas un apoyo emocional y escolar para sus hijos. Además tienen claro las funciones y las actividades que realizan las asesoras dentro del colegio.</p> <p>TRABAJO COLABORATIVO DE LAS ASESORAS: Se concluye que los padres de familia no observan un trabajo en equipo entre las asesoras.</p> | <p>Trabajo colaborativo entre las asesoras.</p> | <p>Las asesoras trabajen colaborativamente entre ellas y así lograr un óptimo apoyo tanto en el desarrollo personal, emocional y en el desempeño escolar de los alumnos.</p> |

2. El aprendizaje colaborativo

2.1 El modelo de aprendizaje colaborativo

La educación tradicional se ha empeñado en exaltar "los logros individuales y la competencia, por encima del trabajo en equipo y la colaboración" (Díaz Barriga Frida, 1999: 52); esta realidad, se evidencia no sólo en el currículo, el trabajo en clase y la evaluación, sino en el pensamiento y la acción del docente y sus alumnos.

Si bien el conductismo planteaba la absoluta dependencia del docente, quien dominaba la situación educativa y regía en el aula sobre sus alumnos, al hablar de aprendizaje colaborativo no traspasamos esta situación al grupo, su esencia es mucho más compleja y enriquecedora: en el aprendizaje colaborativo cada participante asume su propio ritmo y potencialidades, impregnando la actividad de autonomía, pero cada uno comprende la necesidad de aportar lo mejor de sí al grupo para lograr un resultado sinérgico, al que ninguno accedería por sus propios medios; se logra así una relación de interdependencia que favorece los procesos individuales de crecimiento y desarrollo, las relaciones interpersonales y la productividad.

Los trabajos en grupo han sido práctica convencional en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo, ello no implica que sea ésta una práctica verdaderamente colaborativa.

Algunas pautas para producir aprendizaje colaborativo son:

- a) estudio pormenorizado de capacidades, deficiencias y posibilidades de los miembros del equipo
- b) establecimiento de metas conjuntas, que incorporen las metas individuales
- c) elaboración de un plan de acción, con responsabilidades específicas y encuentros para la evaluación del proceso
- d) chequeo permanente del progreso del equipo, a nivel individual y grupal

39

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

e) cuidado de las relaciones socioafectivas, a partir del sentido de pertenencia, respeto mutuo y la solidaridad, y f) discusiones progresivas en torno al producto final.

Evidentemente este tipo de aprendizaje facilita el desarrollo de aquellos procesos cognitivos, como la observación, el análisis, la capacidad de síntesis, el seguir instrucciones, comparar, clasificar, tomar decisiones y resolver problemas, en los que la interacción enriquece los resultados y estimula la creatividad.

Por otra parte, el aprender en forma colaborativa permite al individuo recibir retroalimentación y conocer mejor su propio ritmo y estilo de aprendizaje, lo que facilita la aplicación de estrategias metacognitivas para regular el desempeño y optimizar el rendimiento; por otra parte este tipo de aprendizaje incrementa la motivación, pues genera en los individuos fuertes sentimientos de pertenencia y cohesión, a través de la identificación de metas comunes y atribuciones compartidas, lo que le permite sentirse **parte de**, (sentimiento de pertenencia a un grupo), estimulando su productividad y responsabilidad, lo que incidirá directamente en su autoestima y desarrollo.

El aprendizaje colaborativo se caracteriza por la "igualdad que debe tener cada individuo en el proceso de aprendizaje y la mutualidad, entendida como la conexión, profundidad y bidireccionalidad que alcance la experiencia" (Díaz Barriga Frida, 1999: 53), siendo ésta una variable en función del nivel de competitividad existente, la distribución de responsabilidades, la planificación conjunta y el intercambio de roles.

Resulta importante resaltar la necesidad de comprender el verdadero significado del aprendizaje colaborativo, pues de lo contrario se corre el riesgo de promover experiencias caracterizadas por actitudes individualistas, en las que prevalecen los conflictos, frustraciones y complejos de los miembros del grupo y no se logra entablar una interacción favorable, que conduzca a la interdependencia positiva.



Atendiendo el proceso desde la conformación misma del grupo, se producirá un aprendizaje que además de resultar rico en cuanto a los productos cognoscitivos logrados, a nivel interpersonal e intrapersonal se modela y aprende valoración y responsabilidad hacia el proceso educativo, capacidad para conformar grupos de trabajo productivo y respeto por los demás y su trabajo.

En este punto, resulta importante tomar en cuenta que todo proceso grupal debe partir por la aceptación legítima de cada integrante, lograr niveles aceptables de comunicación y confianza, que permitan dar y recibir apoyo y resolver asertivamente los conflictos que de continuo se presentan en las relaciones humanas.

El trabajo en grupos con enfoque colaborativo requiere mayor dedicación y es mucho más meticuloso, pero produce en los estudiantes verdadero crecimiento intelectual y socioafectivo y en el docente, continua mejoría en su capacidad mediadora.

El aprendizaje colaborativo ha demostrado eficiencia en la superación de actitudes negativas, incrementar la motivación y el autoconcepto; por otra parte las experiencias de interacción colaborativa permiten producir un aprendizaje vinculado al entorno social del individuo, dado que propician la creación de ambientes estimulantes y participativos, en los que los individuos se sienten apoyados y en confianza para consolidar su propio estilo de aprendizaje.

Los sujetos que explican y elaboran, aprenden más que los que solamente escuchan explicaciones, quienes a su vez aprenden más, que los estudiantes que aprenden solos. Desde la perspectiva del aula "el aprendizaje colaborativo alienta la elaboración, pidiendo a los estudiantes que hablen acerca de sus nuevas ideas con otros estudiantes de su grupo" (Eggen y Kauchak ,1999: 301).

Cabe destacar que para promover el verdadero logro de experiencias de aprendizaje colaborativo, se debe partir por la constitución de pequeños grupos, entre dos y cuatro integrantes; por otra parte el lapso durante el cual se dará el trabajo conjunto, también interviene en el logro, pues aquellos que prolongan la duración de las sesiones de trabajo, tendrán oportunidad de conocerse mejor e integrarse efectivamente para generar aprendizaje, así como el desarrollo de las habilidades sociales para su exitosa inserción en el grupo.

2.2 Aprendizaje colaborativo y constructivismo

En la historia de la humanidad el trabajar y aprender juntos es algo bastante difundido. Las teorías del aprendizaje hasta mediados del siglo XX acentuaron el conocimiento individual, por sobre el social. A fines del siglo pasado, el enfoque sociocultural valorizó lo social como complemento al proceso cognitivo personalizado de cada individuo.

El constructivismo sociocultural ha servido como marco teórico para este enfoque del aprendizaje, el que afirma que todo aprendizaje es social y mediado.

El aprendizaje colaborativo entonces, nace y responde a un nuevo contexto socio cultural donde se define el *cómo aprendemos* (socialmente).

El aprendizaje colaborativo es el proceso en el que dos o más individuos resuelven un problema colectivamente, intercambiando y exponiendo sus puntos de vista.

Puede definirse como el "conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en grupos, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social.)



En el aprendizaje colaborativo cada miembro del grupo es responsable de su propio aprendizaje, así como el de los restantes miembros del grupo" (Jhonson, 1993, www.Lanzadera.com)

El aprendizaje colaborativo es el uso instruccional de pequeños grupos de tal forma que los sujetos, en este caso los asesores de secundaria, trabajen juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás (Jhonson, 1993, www.Lanzadera.com), esto es, los sujetos trabajan colaborando.

Desde este punto de vista, se validan las interacciones sociales, como también la visión de que el aporte de dos o más individuos que trabajan en función de una meta común, puede tener como resultado un producto más enriquecido y acabado que la propuesta de uno sólo, esto motivado por las interacciones, negociaciones y diálogos que dan origen al nuevo conocimiento.

Este tipo de aprendizaje no se opone al trabajo individual ya que puede observarse como una estrategia de aprendizaje complementaria que fortalece el desarrollo global del individuo, sin embargo, el valor más importante del trabajo colaborativo es que los individuos interactúen con los demás y aprenda de ellos, construyendo así nuevos conocimientos y lograr alcanzar una meta o un objetivo en común.

El aprendizaje colaborativo se sustenta en teorías cognoscitivas. Para Piaget hay cuatro factores que inciden e intervienen en la modificación de estructuras cognoscitivas: la maduración, la experiencia, el equilibrio y la transmisión social.

En cuanto a las implicaciones educativas de lo anterior, se puede observar como "un proceso continuo de negociación de significados, de establecimiento de contextos mentales compartidos, fruto y plataforma, a su vez, del proceso de negociación" (Coll y Solé, 1990: 332) lo que permite verificar las conexiones entre aprendizaje, interacción y cooperación.



Los individuos que intervienen en un proceso de aprendizaje, se afectan mutuamente, intercambian proyectos y expectativas y replantean un proyecto mutuo, que los conduzca al logro mutuo de un nuevo nivel de conocimiento y satisfacción.

El aprendizaje colaborativo, concibe a la educación como proceso de socioconstrucción que permite conocer las diferentes perspectivas para abordar un determinado problema, desarrollar tolerancia en torno a la diversidad y pericia para reelaborar una alternativa conjunta. Los entornos de aprendizaje constructivista se definen como "un lugar donde los alumnos deben trabajar juntos, ayudándose unos a otros, usando una variedad de instrumentos y recursos informativos que permitan la búsqueda de los objetivos de aprendizaje y actividades para la solución de problemas" (Wilson, 1995: 27).

El aprendizaje colaborativo es eficiente, como estrategia, para insertar la educación dentro del proyecto de vida y conectar la evolución personal con el desarrollo de un proyecto de socialización que favorezca la cohesión y la visión sistémica de elementos hoy fragmentados, como son: formación, educación, familia, sociedad, desempeño laboral y evolución nacional.

Se estimula con este tipo de estrategia la desaparición de observadores pasivos y receptores repetitivos, superando los tradicionales hábitos de memorización utilitaria, para promover procesos dialógicos que conduzcan a la confrontación de múltiples perspectivas y a la negociación propias de todo aprendizaje que conduzca al desarrollo.

En cuanto al conocimiento, el constructivismo plantea que su valor no es absoluto, pues éste es el producto de las múltiples interpretaciones que hacen los individuos de su entorno, de acuerdo a las posibilidades de cada uno para interactuar y reflexionar.

Los sujetos negocian significados a partir de la observación y valoración de aspectos de la realidad que les son comunes.



"Los alumnos desarrollan sus propias estrategias de aprendizaje, señalan sus objetivos y metas, al mismo tiempo que se responsabilizan de qué y cómo aprender." (Gros, 1997: 99).

Sobre el hecho de que aprender es por naturaleza un fenómeno social (Vigotsky, 1979); en el cual la adquisición del nuevo conocimiento es el resultado de la interacción de gente que participa en un diálogo. En efecto, aprender es un proceso dialéctico en el que un individuo contrasta su punto de vista personal con el de otro hasta llegar a un acuerdo. Ese otro, también puede ser un *sí mismo*, de esta forma incluimos el diálogo íntimo y personal con uno mismo.

En el caso del presente trabajo es muy importante tomar en cuenta la figura del asesor dentro del proceso educativo a nivel secundaria ya que él es uno de los encargados, junto con el orientador educativo, de intervenir en problemas educativos dentro de la escuela. El trabajo colaborativo entre los asesores es primordial, ya que, al tener objetivos en común, se debe tratar de alcanzarlos en equipo y no individualmente.

Este trabajo colaborativo se logrará a través de un proceso constructivista, porque para trabajar colaborativamente, los asesores deben interactuar, esto es, intercambiar experiencias, opiniones, diagnosticar problemas, etc., para que, teniendo ya estos conocimientos previos, lleguen a consensos y se puedan construir propuestas de intervención para mejorar el proceso educativo dentro de la escuela.

2.3 Trabajo colaborativo en un grupo

Se acostumbra decir que somos seres sociales, esto en parte es verdad, porque las personas no vivimos simplemente *en sociedad*, sino que ésta se nos presenta como una serie casi interminable de grupos.

En otras palabras, si bien cada individuo no se relaciona con todos los integrantes de una sociedad (que por otro lado puede tener millones de individuos), sus vínculos toman la forma de convivencia en diferentes clases de agrupaciones: la familia, la clase escolar, el grupo de amigos, el grupo de trabajo, el grupo de diversión, entre otros.

Los grupos son un conjunto restringido de personas, que ligadas por constantes de tiempo y espacio y articuladas por una representación interna, se proponen en forma implícita o explícita una tarea que constituye, su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos y adjudicación de roles.

A continuación se definirá lo que es un grupo, ya que al hablar de un equipo de dentro de una escuela secundaria, ya se habla de un grupo de personas (asesores) que deben interactuar para el logro de sus objetivos, esto es, trabajar colaborativamente

2.3.1 Definición de grupo

Si nos centramos en la idea de grupo, en sentido amplio, se puede entender éste como un conjunto de personas que pueden o no conocerse.

También la noción de grupo se puede referir a "muy diversos modos de enlazar realidades: series, clases naturales, estructuras funcionales, secuencias causales, secuencias significativas, estructuras paradigmáticas. Un grupo consiste en un conjunto de componentes del grupo enlazados por leyes o principios efectivos" (Fuentes Patricio, 2000: 34)

A esta definición se le agregará un elemento más *la cultura* ya que ésta nos remite a los grupos humanos, además de que el grupo no se escapa de la influencia de la sociedad ya que está insertado en ella; por lo tanto la definición final que se manejará en el presente trabajo, respecto a grupo, es la siguiente:

Conjunto de dos o más personas que tienen alguna característica en común, un objetivo que alcanzar mediante actividades planificadas y el cual debe estar sustentado en una cultura común al grupo para tener la facilidad de trabajar en colaboración.

Según Shaw (1986), experto en dinámica de grupo, sostiene que todos los grupos tienen una cosa en común: sus miembros interactúan.

Los grupos pueden existir por diversas razones: para satisfacer una necesidad de pertenencia, para proporcionar información, para suministrar las recompensas, para lograr las metas.

2.3.2 Composición de un grupo

Características de los miembros

Las características principales de los miembros de un grupo son las siguientes:

- a) Edad cronológica: influye, principalmente, en el comportamiento del individuo respecto a las normas ya que "la conformidad con las normas sociales aumenta hasta los 12 años aproximadamente, y empieza a decrecer a partir de ese instante" (Fernández Collado, 1986: 77)

- b) Sexo: En los grupos puede haber tanto hombres como mujeres, los cuales se comportan de manera diferente; sobre todo en la comunicación ya que "las mujeres hablan más que los hombres y actúan socialmente en nuevos entornos de modo más intenso que los hombres" (Fernández Collado, 1986: 78)

- c) **Características físicas:** Algunas investigaciones muestran que las personas altas tienen mayores posibilidades de ser líderes que las personas de menos estatura; pero no se debe dejar de lado las aptitudes, habilidades y conocimientos que pueda poseer un miembro, ya que estos elementos tienen mucho que ver en el comportamiento de los miembros dentro del grupo.
- d) **Características de la personalidad:** la personalidad influye bastante en el comportamiento de los individuos dentro del grupo. Así podemos encontrar a miembros inquietos que inhiben y perturban el funcionamiento del grupo, o bien, podemos encontrar a un miembro bien adaptado que contribuye a mejorar el proceso y el funcionamiento del grupo.

Tamaño del grupo

El tamaño del grupo se refiere al número de individuos que lo forman y es de suma importancia para el funcionamiento del mismo.

También afecta las relaciones entre sus miembros, ya que estas relaciones se desarrollan por medio de la comunicación.

Una de las consecuencias más importantes cuando aumenta el número de miembros en un grupo, es el efecto que tiene sobre la participación de los miembros en sus discusiones, esto es, que el tiempo destinado para que participe un miembro decrece y por lo tanto disminuye la oportunidad de participar en las discusiones del grupo, expresar sus creencias, opiniones, etc., por lo tanto, llegar a un acuerdo en un grupo mayor es más difícil que en un grupo menor.

Cohesión del grupo

La cohesión o la identidad de un grupo entrañan un cierto vínculo común, una simpatía compartida y una conciencia definida de estar unidos de alguna manera. Esto puede entenderse también como *la tendencia a mantenerse juntos y de acuerdo*.

Se puede decir que estos sentimientos incluyen la clase de simpatía e identificación mutua para la cual la palabra *nosotros* es la expresión natural; "la cohesión del grupo es la resultante de la acción de todas las fuerzas que impulsan a los miembros a permanecer en el grupo o abandonarlo" (Fernández Collado, 1986: 80)

Este sentimiento del *nosotros* lo manifiestan los integrantes de un grupo cuando hablan en términos de *nosotros sentimos* y *nosotros creemos*, o cuando se refieren a *nuestro grupo* o *nuestros problemas*.

Debemos tener en cuenta también que tanto la comunicación como la estructura del grupo afectan de manera positiva su cohesión. Si las comunicaciones son estimuladas, la interacción inducirá a un sentimiento positivo hacia el grupo; de igual modo, el hecho de compartir motivos comunes y de trabajar conjuntamente para alcanzar metas compartidas aumentará la cohesión.

La cohesión es un factor importante en la interacción del grupo. En los grupos con un alto grado de cohesividad, tiende a producirse una notable interacción verbal, los miembros son cooperativos, amistosos y se alientan unos a otros. Establecen más fácilmente sus objetivos y se apegan a ellos, los líderes que surgen en ellos tienden a actuar en forma democrática, la participación de los miembros es más entusiasta. Todo lo contrario sucede en los grupos de baja cohesividad.

Por lo tanto, los grupos cohesionados, debido a que funcionan relativamente libres de disentimientos y conflictos, disponen de más tiempo para el trabajo, en otras palabras, se puede decir que: *cohesión es igual a productividad*.

Es común que los miembros de un grupo muy cohesivo trabajen arduamente para alcanzar las metas que se han propuesto y uno de los resultados frecuentes es la productividad. Los grupos muy cohesivos con objetivos de alto rendimiento serán muy productivos, en tanto que los que tienen metas de poca producción, o que no les interesan las metas de productividad y por lo tanto no se han fijado normas de desempeño, serán muy improductivos. Porque su unión, su fuerza de cohesión, puede ser empleada positiva o negativamente.

2.3.3 Estructura de un grupo

La estructura de un grupo puede concebirse como una red de funciones diversas, de posiciones y expectativas recíprocas dirigidas hacia la tarea, la resolución de problemas que enfrenta el grupo y la preservación y el mejoramiento de las relaciones que existen entre sus miembros.

En términos generales, la estructura del grupo se considera como una jerarquía de situaciones en la cual el grupo otorga a ciertos miembros una posición más elevada que a otros.

La estructura surge como resultado de la interacción de los integrantes de un grupo. Las posiciones dentro del mismo son tipificadas, es decir, se establece una jerarquía o estratificación que permita comprender la conducta de sus miembros. La importancia de esta estructuración radica en que los integrantes del grupo pueden ocupar varias posiciones, lo cual les permitirá realizar determinadas tareas para alcanzar sus objetivos con eficacia.

Este engranaje de actividades funciona debido a la existencia de determinados papeles o roles. Se trata de las funciones o acciones que desempeña un integrante en situaciones grupales; a veces a estos cometidos se les conoce también como los papeles o roles funcionales que desempeñan los integrantes del grupo.



Roles

El rol (también denominado papel) debe ser siempre correspondiente al Status o posición jerárquica del individuo dentro del grupo.

Uno de los principales problemas que enfrentamos las personas es que en cada grupo del que formamos parte, se nos requiere que actuemos en diversos papeles (en la familia desempeñamos un rol, en el trabajo otro rol diferente, en la escuela es otro nuestro papel, en la iglesia, en el equipo deportivo, en el grupo de amigos, en el club, en el partido político, etc.) y en ocasiones es difícil darse cuenta del papel que estamos desempeñando.

Existen tres tipos de roles:

*El rol esperado: es el conjunto de conductas o comportamientos que esperan los miembros del grupo del ocupante de una posición.

*El rol percibido: es el conjunto de comportamientos que el ocupante de una posición percibe que debe representar.

*El rol representado: es el grupo de comportamientos que el ocupante de una posición realmente desempeña

Liderazgo

Uno de los papeles fundamentales en cualquier estructura grupal es el de *lider*.

El líder puede ser definido como "la persona que es el centro de atención del grupo, como el que ocupa una posición de liderazgo" (Fernández Collado, 1986: 91)

El liderazgo ha sido objeto de múltiples estudios y, aunque la discusión acerca de la naturaleza del mismo parezca estar agotada, aún persisten los autores que reflexionan acerca de si un líder nace o se hace.

Lo cierto es que hasta el momento es ampliamente conocido que un líder necesita del grupo para crearse y actuar; sin embargo, determinados elementos propios de la personalidad facilitarían la asunción de este papel.

El líder, por lo tanto, es aquel integrante del grupo que, por sus características personales y la aceptación de los miembros, lo representa, lo conduce en sus acciones y lo dirige hacia el cumplimiento de sus objetivos.

Existen muchas clasificaciones, tipologías y estilos de liderazgo., quizás la más conocida sea la que se refiere a los *líderes autocráticos*, aquéllos que más que dirigir, imponen, la comunicación que entablan con los miembros es vertical y, con frecuencia, anteponen sus objetivos a los del grupo. Este tipo de líder "determina todas las políticas, dicta las tareas que cada individuo debe realizar y, generalmente, se mantiene alejado de la activa participación del grupo" (Weaver, 1982: 256)

En contraposición a ellos se encuentran los *líderes laissez-faire* (que dejan obrar), quienes dan rienda suelta a la dinámica del grupo, sin imposición, pero también sin dirección.

Los niveles de comunicación en este caso son prácticamente nulos. Este tipo de líder "no toma parte en las decisiones, y la conducta normal de este líder puede ser descrita como de no participación" (Weaver, 1982: 258)

Por último están los *líderes democráticos*, quienes desde hace varios años han pasado a constituir el ideal del líder. Son aquéllos que dirigen las acciones con un estilo participativo, de comunicación horizontal, de gran dinamismo en el grupo y con la mirada puesta en el cumplimiento de las metas y objetivos comunes. Este tipo de líder mantiene "la objetividad dejando al grupo en libertad para elegir, sugiriéndoles alternativas, manteniéndose imparcial en sus elogios y críticas" (Weaver, 1982: 258)

Las normas

Se entiende como normas del grupo el nivel de rendimiento que sea aceptable para el mismo; estas pautas sirven para definir las actuaciones que el grupo espera de sus miembros.

Las normas son reglas generales de conducta que "se forman respecto a aquellas conductas que son importantes para el grupo" (Fernández Collado, 1986: 85)

Ciertos grupos pueden detentar normas altas respecto a las cualidades requeridas para ser aceptado como integrante; otros pueden establecer normas exigentes para la conducta de cada miembro, la participación en las actividades grupales, la adopción de decisiones y la terminación satisfactoria del trabajo.

Si los propios integrantes han participado en generar estas normas, lo más probable es que se sientan aún más comprometidos con ellas.

Las normas tienen que ser realistas, deben permanecer dentro del ámbito de posibilidades del grupo, y ser entendidas por todos sus integrantes.

La desviación de ellas es desaprobada por los integrantes, por lo que el grupo verá maneras de asegurarse la conformidad con las mismas, así como la factibilidad de que sus miembros se amolden a las finalidades y valores aprobados en conjunto.

Si un integrante no llegara a amoldarse, se verá rechazado; esto hará que busque la conformidad y aceptación de las normas que rigen al conjunto. En muchos casos, el fracaso en mantenerlas se debe a que los individuos no están enterados de que existen o no llegaron a comprenderlas.

Uno de las principales características de las normas es la referencia que hacen al comportamiento deseado, a la conducta ideal o a los medios preferidos de pensar y creer. Una vez que quedan establecidas, proporcionan un punto de referencia a través del cual los miembros pueden guiar sus acciones, reacciones y aspiraciones. Ayudan a los individuos a percibir y juzgar lo que es justo o injusto, apropiado o inapropiado, o lo que puede aprobarse o ha de rechazarse.

Metas y objetivos en comunes

Para que los grupos logren sus objetivos eficazmente, es necesario que las metas estén claramente manifestadas, hayan sido determinadas en cooperación y obedezcan a los intereses y necesidades definidos por los propios integrantes.

Las metas de un grupo definen cuáles son sus fines como tal, en la medida en que encauzan las actividades y a la vez proporcionan esquemas para enmarcar las decisiones racionales en torno a la cantidad y a los tipos de actividades por emprender.

De esta manera, el interés que pongan los miembros en el cumplimiento de sus actividades va a definir el progreso o el fracaso de dicho objetivo. Esto es, el progreso se pondrá de manifiesto si las actividades responden eficazmente a los intereses comunes, que se traducen en sentimientos de identidad, motivación, las normas grupales, la participación significativa y, sobre todo, la satisfacción que obtengan los integrantes del grupo.

Por otra parte, el fracaso será evidente si no se analizan las necesidades importantes, si no se eligen aspectos que respondan realmente a los intereses y requerimientos del grupo, o si no se establecen con claridad objetivos realistas que ayuden a satisfacerlos.

Los integrantes de un grupo tienen que ver la manera de que todas sus actividades estén contribuyendo en verdad al logro de sus supuestos objetivos.

Por otra parte, el hecho de vivir en una sociedad que cambia rápidamente va a significar que cambien o surjan nuevas motivaciones, intereses y necesidades de los miembros; lo cual requerirá que se revisen y discutan periódicamente los objetivos y las metas trazados.

Un último punto que cabe destacar es que, para que un grupo funcione de forma progresiva y eficaz, es preciso que sus metas y objetivos se hayan manifestado con entera claridad; entonces, la consecuencia será que se adopten decisiones eficientes sobre cuáles técnicas o actividades ayudarán y facilitarán la realización de tales propósitos.

2.3.4 Trabajo colaborativo

Una actividad propia que caracteriza a los grupos es el *trabajo*, el cual es inherente al grupo ya que los integrantes extraerán un provecho para el cual requieren una planificación, organización priorización y coordinación de actividades, tomar decisiones etc.; estos procesos son las bases que rigen la actividad grupal y laboral.

A este trabajo en grupo se le denomina *trabajo colaborativo*, el cual plantea que todos los integrantes del grupo participan según sus habilidades en la toma de decisiones, y contribuyen en la medida de sus habilidades e intereses, de manera que todos son responsables de la calidad de lo producido por el grupo.

En un grupo de trabajo colaborativo la interdependencia de cada uno de los integrantes es de suma importancia ya que "supone un avance respecto al interior y, aunque su aplicación no conlleva la necesidad de la formación grupal, sí implica la unión, coordinación y cooperación entre los miembros para el desarrollo de la tarea y el logro de las finalidades propuestas" (Fuentes Patricio, 2000: 47)

En este tipo de grupo los lazos de amistad y cooperación existentes, la iniciativa individual de cada miembro y la mejor motivación hacia el trabajo llevan a una mayor productividad; por lo que las frustraciones y las manifestaciones de agresividad son poco frecuentes.



Por otro lado, para que el grupo se mantenga unido se han de dar unas condiciones favorables. Como por ejemplo, que exista un liderazgo democrático; redes de comunicación descentralizadas donde la comunicación puede tener lugar entre cualquiera o todos lo miembros del grupo; que se hayan establecido las normas; que el grado de cohesión existente sea el adecuado para experimentar satisfacción por el trabajo conjunto que se está realizando; y, por último, que los conflictos surgidos no interfieran en la consecución del objetivo.

En el grupo de trabajo colaborativo el liderazgo ha de estar distribuido entre los miembros del mismo para que, así, todos tengan la oportunidad de desarrollar las capacidades necesarias favorecedoras de la acción del grupo. Igualmente, los objetivos han de ser definidos y elegidos con la participación directa de todos los miembros para que se cree una conciencia de grupo, y han de ser alcanzados a través de los métodos propuestos, siendo flexibles y facilitando la adaptación continua a nuevos planteamientos.

3. La labor asesora y el trabajo colaborativo

La asesoría, es una actividad orientadora que realiza el asesor, vinculada estrechamente al propio proceso educativo y a la práctica docente, dentro del marco de la concepción integral de la educación.

Para cubrir esta necesidad orientadora, es preciso potenciar la figura del asesor en todas las etapas y modalidades educativas, como parte integrante e inseparable del propio proceso educativo.

El asesor en el ejercicio de sus funciones debe conocer los intereses y aptitudes de los alumnos, para dirigir mejor su proceso educativo, potenciar las relaciones entre la escuela y los padres, propiciar la participación de los alumnos en la vida educativa de los centros, detectar las dificultades de los alumnos en sus aprendizajes, ayudándoles a superarlas y en su caso, buscar los asesoramientos necesarios para conseguirlo, coordinar la actividad docente de los profesores que trabajan con un mismo grupo de alumnos, con especial incidencia en las sesiones de evaluación de los alumnos, propiciar el clima de convivencia, tolerancia y cooperación dentro del aula, aunado el esfuerzo individual con el colectivo.

La acción asesora debe ser continua y ofertarse al alumno a lo largo de todo su proceso educativo, debe atender a las peculiaridades de cada individuo, y también a las características del grupo que asesora.

57

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1 Función de la asesoría psicopedagógica a nivel secundaria

La asesoría psicopedagógica tiene como objetivo brindar atención especializada al estudiante en las áreas afectivo-motivacional y cognitivo-conductual, buscando incidir en su actitud, autoestima, autoconcepto, disposición e intención al aprendizaje, asimismo promover estrategias y habilidades en busca de mejorar su rendimiento académico por medio de la autorregulación.

El asesor es una persona capacitada en el manejo de diferentes técnicas y estrategias para abordar las diversas situaciones que presente el estudiante en las áreas emocional y conductual que afecten el desempeño académico.

Podrán participar en la asesoría los estudiantes que presenten dificultades en las áreas emocional-afectivas que repercuten en su desempeño académico. El horario de las asesorías será ajustado por el asesor y el estudiante.

Al momento de aceptar participar en la asesoría psicopedagógica, se adquiere un compromiso personal entre el asesor y el estudiante de asistir a las sesiones puntualmente, avisar con tiempo en caso de no poder acudir a la cita, mantener confidencial la información manejada, participar activamente en las actividades que se proponen.

Los beneficios para el estudiante que recibe asesorías psicopedagógicas son:

Atención individualizada, mejor conocimiento de sí mismo, manejar adecuadamente su situación emocional-afectiva de tal forma que no afecte su desarrollo académico, y desarrollará de nuevas habilidades que le faciliten abordar diversas situaciones.

Sin duda, la más completa y reciente revisión sobre los enfoques de asesoramiento pedagógico (dentro del que podemos situar a la orientación que realiza el orientador de Secundaria) ha sido la realizada por Nieto (Nieto, 1993: 226), que plantea cuatro:

* **Intervención:** el asesor es un experto que ejerce su autoridad, está movido por intereses de productividad, rendimiento y control y actúa mediante un proceso técnico y lineal. Con el fin de crear proyectos para resolver problemas educativos dentro de la escuela.

* **Facilitación:** el asesor estimula al profesor y fomenta un contexto de comunicación, relevante y significativo para ambos. Su objetivo es que el profesor alcance la autonomía y responsabilidad en la resolución de los problemas y utiliza estrategias no directivas concediendo gran importancia a las situaciones informales de asesoramiento y a las conversaciones personales.

* **Colaboración técnica:** entre asesor y profesor hay una corresponsabilidad práctica, adaptación mutua y convergencia de perspectivas.

* **Colaboración crítica:** el asesoramiento es una relación socialmente comprometida, de solidaridad. Las decisiones son participativas y democráticas.

3.2 Construcción de significados del sentido de colaboración e interacciones sociales entre asesores de secundaria

El constructivismo pedagógico nos plantea que "el verdadero aprendizaje humano es una construcción de cada alumno que logra modificar su estructura mental y alcanzar un mayor nivel de diversidad, de complejidad y de integración" (Florez Ochoa, 1994: 235)

En este caso, los asesores a nivel secundaria son los que deben hacer una modificación en sus estructuras mentales y de esta manera lograr una integración como equipo colaborativo de asesoría y así alcanzar sus metas.

Lo anterior no quiere decir que cada uno de los integrantes del equipo asesor tenga que dejar de lado su desarrollo individual ya que "la actual atmósfera competitiva... tiende además a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual."(Delors, 1996: 104)

De esta manera el aprendizaje colaborativo es de suma importancia, ya que en él son necesarias las interacciones sociales, así como la visión de que el aporte de 2 o más individuos que trabajan en función de una meta común, como lo es la labor asesora a nivel secundaria, puede tener como resultado un producto más enriquecido que la propuesta y la intervención de uno solo.

La relación comunicativa que establecen los asesores con los demás miembros de la comunidad escolar (alumnos, profesores, directivos, otros asesores y padres de familia) es de suma importancia ya que debiera ser, desde una óptica socializante, un estilo de comunicación horizontal y participativa, en donde se deben de respetar y tomar en cuenta la realidad de los involucrados y considerarlos personas activas que están comprometidas constantemente en intercambios con fuentes que están tanto dentro como fuera de la institución o del programa educativo.

Todo esto se da a través de las interacciones, negociaciones y diálogos entre los asesores y los demás miembros de la comunidad escolar y así crear nuevos conocimientos.

Esto nos lleva a que el aprendizaje social es muy importante y que, como menciona Vigotsky, el conocimiento es producto de la interacción social ya que los procesos psicológicos como el lenguaje, el razonamiento y la comunicación, se adquieren al interrelacionarse con los demás, esto es, que un individuo puede aprender si logra trabajar en conjunto con otros.

En efecto, aprender es un proceso dialéctico en el que un individuo, en este caso un asesor, contrasta su punto de vista personal con el de otro hasta llegar a un acuerdo.

Esto es importante en el trabajo colaborativo entre los asesores de secundaria, ya que ellos deben interactuar, esto es, intercambiar experiencias, opiniones, diagnosticar problemas, etc., para que, tendiendo ya estos esquemas o conocimientos previos, lleguen a consensos y puedan construir propuestas de intervención para mejorar el proceso educativo dentro de la escuela.

Para lograr todo lo anterior, los individuos deben llevar a cabo una *acción inteligente* la cual ayuda a procesar la información disponible "con recursos y herramientas adicionales como palabras, símbolos, reglas, leyes, teorías, etc." (Florez Ochoa, 1994: 245) los cuales todos hemos tenido la oportunidad de desarrollar.

También se puede retomar otro tipo de aprendizaje, este es el de *Aprender a vivir juntos*, en donde, "si la relación se establece en un contexto de igualdad y se formulan proyectos comunes, los prejuicios y la hostilidad subyacente pueden dar lugar a una cooperación más serena e, incluso, a la amistad." (Delors, 1996: 105)

El fomento de esta actitud, llamada *empatía*, dentro de la escuela es necesario para los comportamientos sociales a lo largo de la vida.

Cuando se trabaja en grupo en proyectos comunes, tienden a disminuir la rutina y las diferencias e incluso hasta los conflictos entre los individuos.

Por lo tanto, hay que tener en cuenta que el elemento que enriquece y da movilidad al grupo es la *comunicación* que “mediante canales informativos – ya sean unidireccionales o bidireccionales- establece no sólo el clima, sino también la facilidad para plantear y resolver conflictos.” (Fuentes Patricio, 2000: 39)

La labor de asesoría es un sistema dentro de otro sistema, la secundaria, sus actores, los asesores, deben estar interrelacionados y organizados para que pueda funcionar; la teoría sistémica nos dice que “todas las partes afectan al todo; toda acción tiene repercusiones en la organización” (Muriel Ma. Luisa, 1980: 31)

Por lo tanto, llego a la conclusión que el aprendizaje colaborativo y el aprender a vivir juntos, desarrollan la comprensión del otro y la percepción de una interdependencia con los otros (alter) y así lograr proyectos comunes, preparándonos así, para tratar diversos conflictos, respetando los valores del pluralismo, comprensión mutua y paz.

4. La comunicación desde la teoría de sistemas

En el presente capítulo se hace hincapié, en primera instancia, sobre la importancia de la comunicación entre los individuos, así como los elementos que intervienen en su proceso y sobre los diferentes tipos de comunicación que existen.

Se hace referencia al sistema como herramienta conceptual y de análisis, porque permite visualizar a un *todo* heterogéneo de seres humanos, ordenado y en interacción.

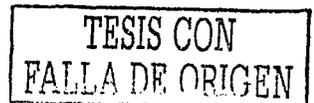
En otras palabras, existen fenómenos que sólo pueden ser explicados tomando en cuenta el todo que los comprende y del que forman parte a través de su interacción, como es el caso de la labor asesora.

A su vez, la totalidad es una propiedad inherente de los sistemas, es decir, "un sistema se comporta como un todo inseparable y coherente. Sus diferentes partes están interrelacionadas de tal forma que un cambio en una de ellas provoca un cambio en todas las demás y en el sistema total." (López Alejandro, 1995: 145)

Lo anterior es para tener las bases para comprender el enfoque sistémico de la comunicación y de la educación, así como la importancia que tiene la comunicación dentro de un grupo.

Por último se dará una breve explicación de lo que es una estrategia comunicativa.

63



4.1 Comunicación ¿para qué?

Si miramos a nuestro alrededor y analizamos lo que hacemos un día cualquiera, veremos que estamos inmersos en una comunicación constante.

Nos comunicamos con nuestros compañeros, con nuestros familiares, con amigos, con desconocidos, con nosotros mismos, con el mundo a través de los medios y de distintos recursos de comunicación, etc. El ser humano nace de la comunicación entre dos personas y toda su vida no es más que un proceso de comunicación.

¿Qué nos aporta la comunicación?, la comunicación, tanto su ausencia como su presencia, repercute en el desarrollo de la personalidad. Es una fuente de crecimiento.

Cuando una persona se siente aceptada y comprendida por otro, también se siente más realizada y más capaz de hacer cosas.

Cuando hay rechazo e incompreensión puede surgir la depresión, la culpa, el recelo, la ira, etc. Una de las habilidades sociales más valoradas en puestos de trabajo, que impliquen la necesidad de relacionarse, es la competencia comunicativa.

También las organizaciones no pueden existir sin comunicación. Si ésta no existe, los empleados no pueden saber lo que están haciendo sus compañeros de trabajo, los administradores no pueden recibir información y los supervisores no pueden dar instrucciones. La coordinación del trabajo es imposible y la organización no puede subsistir sin ella.

La colaboración también se torna imposible, porque la gente no puede comunicar sus necesidades y sentimientos a otros. Se puede decir con seguridad que todo acto de comunicación influye de alguna manera en la organización.

Cuando la comunicación es eficaz, tiende a alentar un mejor desempeño y promueve la satisfacción en el trabajo. Los implicados conocen mejor su trabajo y se sienten más comprometidos con él.

Por lo tanto se puede decir que "toda comunicación humana tiene alguna fuente, es decir, alguna persona o grupo de personas con un objetivo una razón para ponerse en comunicación" (Berlo, David K., 1981: 24)

4.2 Comunicación y desarrollo personal

Las personas que saben comunicarse tienen más facilidad para encontrar, mantener y crear trabajo.

Un buen trabajador es el que además de tener las habilidades propias del oficio, es capaz de relacionarse en su entorno laboral con una actitud positiva, mostrando una conducta social, que le permita tener recursos para afrontar los conflictos de manera satisfactoria.

Esto es muy importante pues, a veces, alguien que domina muy bien los conocimientos propios de su profesión, puede llegar a fracasar o a conseguir un mínimo en el desarrollo de su labor por no manejarse adecuadamente en el campo de la comunicación.

Un profesional integral es el que domina las capacidades terminales propias de su titulación y las aplica en su entorno laboral como *conductas socialmente habilidosas*.



J. Caballo (1986) define así este tipo de actuación:

"La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación, mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas."
(www.uv.es/apuntes)

Algunas personas son reacias a formarse para mejorar su competencia comunicativa, ya que piensan que están bien como están, que no tienen por qué cambiar su personalidad, argumentando que cada uno es uno, es como es y tiene su manera propia, espontánea, de relacionarse tanto en su vida privada como en el trabajo.

4.3 Elementos y funciones del proceso de comunicación

El emisor: Es quien transmite el mensaje. Cuando el emisor desea expresar emociones se dice que ejerce una función expresiva (*interjecciones, exclamaciones, gestos...*)

El mensaje: Conjunto de ideas que se transmiten o que son recibidas.

El canal: Medio a través del cual se transmite el mensaje (*voz, papel, teléfono, ordenador, música, etc.*) y que pone en contacto al emisor y al receptor.

El receptor: **Persona** o personas a quien va dirigido el mensaje.

El Feedback o retroalimentación: Proceso que sirve al emisor del mensaje para saber si éste ha sido recibido y cómo. Su función refiere a la correcta recepción del mensaje y nos sirve de guía para controlar si nos acercamos o no a nuestros objetivos y en qué medida.

La retroalimentación también ayuda a las demás personas a que entiendan el efecto de su comunicación; es otra oportunidad para corregir los errores. También es una oportunidad para que tengan un punto de vista tuyo que sea nuevo y útil.

El código del mensaje: Todo mensaje debe ser codificado en forma de señales identificables, organizadas según determinadas reglas y decodificables por el receptor.

Referente: Es la realidad a la que se refiere el mensaje.

Contexto: Es la situación en la que se encuentran las personas que se comunican y que permite que se pueda interpretar correctamente el mensaje. Cumple una función referencial. Las mismas palabras cambian de significado según el contexto y según el tipo de lenguaje no verbal utilizado.

Uso: Una vez comprendido el mensaje, el receptor lo puede emplear de diferentes maneras: ignorarlo, desempeñar una tarea o almacenar la información en espera de un uso posterior.

Ruido: Es cualquier factor que puede perturbar o confundir la comunicación. Puede ser interno (*si el receptor no presta atención*) o externo (*si el mensaje es distorsionado por otros sonidos del entorno*). Los ruidos se conocen como barreras de la comunicación,

4.4 Tipos de comunicación.

4.4.1 Comunicación oral o verbal

La comunicación oral es la que utiliza sonidos articulados. De todas las formas del lenguaje que puede utilizar el hombre, la que se usa con más frecuencia es el lenguaje de la palabra en sus dos manifestaciones: oral y escrita.

Nuestro mundo de relaciones se canaliza a través de la palabra hablada. En el trabajo, la palabra es el medio que se usa con más frecuencia para organizar proyectos, asignar tareas, recibir y emitir instrucciones e información, intercambiar ideas y opiniones, etc.

La mayor ventaja de la comunicación oral es que permite un intercambio (*feedback*). Inmediatamente se pueden formular preguntas y aclarar dudas. El lenguaje oral es la manera más natural de comunicarse.

4.4.2 Comunicación escrita

El lenguaje escrito es la traducción a signos gráficos del lenguaje oral. Se caracteriza porque no es espontáneo y por su perdurabilidad en el tiempo, por eso, exige mayor cuidado y reflexión.

La forma más usual del lenguaje escrito es la *redacción*.

En la comunicación escrita no se tiene presente al receptor del mensaje, por lo que no es posible el feedback inmediato que permite la comunicación oral.

4.4.3 Comunicación no verbal

La comunicación no verbal es la que transmite el mensaje a través de los gestos, la expresión facial, la actitud corporal, la forma de vestir, las posturas, la distancia que se adopta respecto al receptor del mensaje, etc.

La comunicación no verbal incluye los mensajes que se reciben a través de la **vista** (el logotipo de una empresa, las señales de seguridad, la decoración de un despacho, etc.).

También son mensajes no verbales los que se transmiten a través del tacto (pueden ser un saludo, un masaje, una caricia, etc.) a través del oído (el tono de voz, el volumen, el ritmo, etc. que se utiliza para dar una instrucción, para expresar una opinión o para hacer una crítica), a través del olfato (puede ser el olor personal)

Es imposible no comunicar. Incluso cuando se está callado se está comunicando algo de la actitud personal (interés, desinterés, apatía, aburrimiento, alegría, rechazo, aceptación, etc.).

El lenguaje verbal y el no verbal se complementan pero, si no hay coincidencia entre ambos, siempre tiene más credibilidad lo que se transmite con el lenguaje no verbal.

No se trata de actuar teatralmente ni de interpretar de una manera rígida el significado de cada gesto que observamos, sino de desarrollar una coherencia entre lo que decimos y cómo lo decimos.

4.4.4 Comunicación formal e informal

La comunicación formal es una comunicación programada y estructurada que sigue las cadenas jerárquicas establecidas por la autoridad. Este tipo de comunicación es impuesta por una autoridad externa.

La comunicación informal implica la superación de los niveles jerárquicos. Se transmite con rapidez y tiene lugar mediante relaciones interpersonales que no se someten a los marcos de relación establecidos por el mando: charlas en la cafetería de la empresa, en los talleres, despachos, corrillos, contactos espontáneos entre compañeros para tratar algo sin depender de procedimientos formales, etc.

Este tipo de comunicación, se deriva, entonces, por los proceso de interacción del grupo.

Cuando la comunicación se transmite por vía oral es muy fácil que se vayan tergiversando las instrucciones, los datos, se ocasionen rumores, etc. Por eso, cuando se quiera garantizar una transmisión más exacta, se debe recurrir a la comunicación escrita.

La comunicación formal e informal están interrelacionadas y se complementan, dado que los formalismos no pueden resolver todas las situaciones comunicativas.

4.4.5 Redes de comunicación: ascendente, descendente y horizontal

Red de comunicación descendente: Esta forma de comunicación se dirige desde los puestos de más autoridad hasta los de menos jerarquía, de directivos a empleados. Se utiliza para dar instrucciones, reglas, asignar tareas, coordinar proyectos, evaluar el trabajo, etc.

Las fuentes de información más frecuentes son: cartas, órdenes, periódicos de empresa, boletines, circulares, balances, informes, cuenta de resultados, comité de representantes, etc.

Red de comunicación ascendente: La comunicación ascendente proporciona información relativa al nivel de eficacia en el trabajo, los problemas que existen, el grado de motivación de los trabajadores, etc.

Esta comunicación "fluye desde los subordinados hasta los superiores y sirve, generalmente, para formular preguntas, recibir feedback o hacer sugerencias" (Goldhaber, 1989: 29)

Existe el peligro de que se retrase o se filtre información, frecuentemente en el nivel de los mandos intermedios, cuando no interesa que algún dato llegue a niveles superiores.

Este es el tipo de comunicación que predomina en sistemas que no se rigen por criterios autoritarios y contribuye a crear un buen clima laboral y permite que los cargos directivos conozcan más profundamente los pormenores de su gestión y realizar mejoras en la misma.

Red de comunicación horizontal: Es la que se da entre individuos del mismo nivel jerárquico o entre personas que trabajan en distintos niveles y no tienen dependencia directa entre sí.

Los sistemas más comunes para transmitir esta información son: el trabajo en equipo, las reuniones de responsables, las circulares, actas, etc.

Cuando la comunicación fluye correctamente se crea un buen clima social, los individuos se sienten identificados con los fines del lugar donde laboran, se interesan por contribuir a su desarrollo y participan en la toma de decisiones y en la resolución de problemas.

Si trabajamos en una institución estructurada jerárquicamente, solemos tender a percibir órdenes y críticas en los comentarios de los que ocupan un lugar superior en la escala jerárquica.

Aunque con cierta facilidad podemos conectar de manera empática con los compañeros de trabajo que están a nuestro mismo nivel y con aquellos que ocupan puestos por debajo del nuestro, cuando nos encontramos ante quienes identificamos como nuestros *superiores*, tendemos a ponernos a la defensiva o a deshacernos en disculpas en lugar de establecer una relación empática con ellos.

4.5 Un enfoque sistémico de la comunicación educativa

4.5.1 Definición de la teoría de sistemas

Cuando empleamos la teoría de sistemas para comprender o estudiar algún fenómeno, es esencial entender que un sistema es ante todo una entidad independiente, no importa que a su vez pertenezca o sea parte de otro sistema mayor.

Como indica Watzlawick, "cada una de las partes de un sistema está relacionada de tal modo con las otras que un cambio en una de ellas provoca un cambio en todas las demás y en el sistema total". (Watzlawick, 1993: 120)

Esto es, un sistema se comporta no sólo como un simple compuesto de elementos independientes, sino como un todo inseparable, independiente y un todo coherente.

Del mismo modo, entenderemos a todo sistema social como una totalidad, con todas sus partes y elementos, de tal manera interrelacionados, que cualquier variación o cambio en una de sus partes afecta a cada uno de los elementos restantes; por lo tanto un *todo* se convierte en un *sistema*.

Sin embargo un *todo* puede ser, o una porción muy amplia del mundo, o un fenómeno muy vago e impreciso (en alguna parte hay que poner límites), de modo que aquí es donde se prefiere el concepto de *sistema*, refiriéndose a un conjunto con partes reconocibles como interrelacionadas y coordinadas para alcanzar objetivos, como un concepto que permite el análisis social de cualquier fenómeno que nos interese analizar o conocer en detalle.

Dentro de esta teoría existen diferentes tipos de elementos:

**Las implicaciones:* las cuales pueden ser:

- Obligatorias: Es cuando la desaparición de un elemento trae como consecuencia la desaparición del sistema.
- Optativos: Es cuando el sistema puede funcionar sin desaparecer, o reproducirse sin transformarse en otro sistema ya que este elemento se puede sustituir por otro.
- Incorporados: Estos elementos no están implicados dentro del sistema y por lo tanto si no existen no lo alteran ni lo cambia.

**Diferenciaciões:* Un elemento se distingue uno de otro en el interior de un sistema.

Existen dos clases de diferenciaciones:

- Estructural: La existencia de ese elemento es necesario para que ocupe al menos una de las posiciones que presente esa configuración.

-Funcional: La existencia de ese elemento es necesaria para que asuma al menos una de las funciones que se realizan en esa configuración.

**Dependencias:* Son las relaciones que se establecen entre los componentes del sistema y son necesarios para que éste funcione y permanezca organizado como tal.

Estas relaciones se dividen en tres:

-Solidarias: Existe una interdependencia entre A y B ($A \leftrightarrow B$)

-Causales: Son determinantes y la relación es vertical ($A \rightarrow B$)

-Específicas: En este tipo de relación puede, o no, haber cambios entre los componentes y se buscan acuerdo. ($A \rightarrow B$ o $B \leftarrow A$)

4.5.2 La teoría de sistemas en la comunicación

Se definen a partir de un enfoque sistémico los componentes o elementos que están implicados en el propio sistema de comunicación los cuales son los siguientes:

**Actores:* Son actores todas las personas físicas que se encuentran en un grupo, institución u organización y entran en comunicación con otros actores.

**Instrumentos:* Son todos los aparatos biológicos o instrumentos tecnológicos que ayudan a obtener la producción, el intercambio y la recepción de señales.

**Expresiones:* Pueden ser cualquier cosa de la naturaleza, objeto fabricado o un organismo vivo, esto es, cualquier entidad que pueda ser percibida por algún sentido de Alter, sobre la cual Ego realiza un trabajo expresivo.

**Representaciones:* En el campo de la comunicación son un conjunto de datos referenciales que posee el individuo y que contienen un cierto significado para él.

Estas representaciones pueden servir de modelos que guíen la acción (afectan al comportamiento), para la cognición (afectan al conocimiento) o intencionales (afectan a los juicios de valor).

4.5.3 La teoría de sistemas en la educación

El enfoque sistémico ha sido frecuentemente aplicado al estudio del contexto escolar.

La propuesta de esta teoría, es que los profesores utilicen la perspectiva sistémica para examinar los aspectos sociales y culturales de su trabajo pedagógico examinando los distintos procesos que involucran a la actividad educativa y utilizando los conceptos que conforman la teoría de sistemas.

El sistema educativo nacional, que contienen sistemas educativos regionales, lo que a su vez contienen sistemas educativos menores, hasta llegar a la unidad educativa (la escuela) como un sistema en sí mismo. Cualquiera de esos sistemas son susceptibles de ser analizados a partir de los elementos que ingresan y egresan hacia su entorno, pasando por sus procesos internos básicos: el de socialización y el de institucionalización, de control social y de cambio social y el proceso cultural, todo esto se da en un entorno o ambiente con el que el sistema escolar está en permanente comunicación.

La teoría sistémica no le dice al profesor a qué sistema mirar, éste dispone de ella como una herramienta o un instrumento para ver a la educación hacia su interior relacionando cada parte con las otras partes y con el todo.

Si consideramos a la escuela como un sistema, podemos distinguir en él varios subsistemas: "cada uno de los grupos o cursos con su profesor, el subsistema directivo, el subsistema docente, el subsistema de orientación y asesoría psicopedagógica y a la vez, la escuela es en sí un subsistema de un sistema más amplio que es el sistema escolar básico, el sistema escolar nacional, etc." (Arón S., 1994: 71)

El enfoque sistémico "enfatisa el análisis del sistema total, en vez de detenerse en las partes o subsistemas componentes...se esfuerza en conseguir la eficacia del sistema total, más que por mejora la eficiencia de las partes o subsistemas sin tener suficientemente en cuenta la interdependencia e interconexión de cada una de las partes que interactúan" (Ander-Egg, 1995: 72)

Estas consideraciones no sólo son válidas para aplicar en una institución docente, sino también para todo el sistema educativo.

4.5.4 Elementos que constituyen a la Comunicación Educativa (C.E.) desde un enfoque sistémico.

La comunicación educativa se define en este trabajo como un proceso participativo, de creación y distribución de información con la finalidad de transformar el medio en que vivimos.

Este tipo de comunicación intenta que los actores del proceso educativo no sólo se conviertan en constructores de sus propios aprendizajes, sino que estos se realicen en función de una problemática que vivan y sientan como propia.

Para lograr una construcción de alternativas de superación y de solución de las problemáticas que los actores encontraron, es necesario que estén organizados, haya una interdependencia e interactúen entre sí para que esta comunicación educativa no pierda su equilibrio y que sus partes no se vean afectadas.

A continuación se caracterizaran los elementos que constituyen a esta comunicación desde un enfoque sistémico:

***Actores:**

-Receptores: Son los alumnos, los cuales se "homogeneizan en cuanto reciben todos un mismo producto" (Torres Lima, 1999: 102)

-Controladores: Son los profesores, instructores o coordinadores y son quienes reproducen y conducen las condiciones de recepción.

Estos controladores "deciden qué hacer, y en qué momento son, de acuerdo a circunstancias específicas (ideológicas y/o institucionales, los que hacen que la comunicación educativa sea aceptada o no como una práctica educativa común en el sistema educativo" (Torres Lima, 1999: 103)

-Mediadores: Son quienes producen los materiales y programas y se les denomina como los educadores. Estos mediadores funcionan solamente como un equipo interdisciplinario.

-Emisores: Son las fuentes de información las cuales proporcionan la información para los contenidos que los mediadores elaboran en programas. Estas fuentes pueden ser los autores, investigadores o libros de texto.

***Instrumentos:**

Estos instrumentos tienen como principal característica un importante valor tecnológico. Por lo tanto, la manera en que un profesor utiliza su cuerpo, el pizarrón o el gis, para enseñar, son instrumentos biológicos, pero es una cuestión didáctica; pero si se introduce algún medio de comunicación, esto es, un instrumento tecnológico como la televisión, el radio, los proyectos de diapositivas, de cuerpos opacos, de acetatos, videograbadoras y la computadora, entonces ya se puede hablar de comunicación educativa.

**Expresiones:*

-Contenidos de enseñanza: los cuales son "cambiados, modificados o permanecen de acuerdo al avance científico; a los paradigmas científicos y epistemológicos de la ciencia particular en cuestión" (Torres Lima, 1999: 109)

-Los actores educativos: estos son los profesores, alumnos y personal de apoyo.

-Los métodos de enseñanza: que al igual que los contenidos pueden ser cambiados o modificados de acuerdo a "los paradigmas emergentes, decadentes o dominantes en el campo pedagógico/didáctico de la institución educativa" (Torres Lima, 1999: 109)

-Las relaciones sociales: son el producto de las interacciones de las tres expresiones ya mencionadas, las cuales al ser, en la mayoría de los casos, tan conflictivas, abarcan e influyen determinadamente en la comunicación educativa.

Existen cuatro puntos importantes dentro de estas expresiones.

- 1.- Pueden ser transmitidas por un instrumento tecnológico
- 2.- Suponen un conocimiento nuevo para los alumnos
- 3.- Van acompañadas de un conjunto de actividades complementarias, en donde se le solicita al alumno que realice algunas actividades como resúmenes o discusiones grupales.
- 4.- Son altamente sistematizadas y organizadas en cuanto a los contenidos.

**Representaciones:*

Cada individuo organiza, de manera diferente, sus experiencias de intercambio con su entorno y las representa en estructuras o contenidos que sirven de base y orientación de sus futuros intercambios.

Esto nos lleva a que todo aprendizaje es el "resultado de un proceso activo de asimilación de informaciones nuevas y esquemas de conocimiento ya elaborados" (Torres Lima, 1999: 117) y que el conocimiento se adquiere a través de una organización en que interviene el sistema total de los esquemas que dispone el individuo.

Los aprendizajes que promueve la C.E. deben ser usados constantemente con el fin de hacerlos duraderos y significativos para que cada individuo los conceptualice y los lleve a la práctica.

Pero no hay que dejar de lado que estas representaciones tienden a variar en cuanto al sentido, significado y relaciones ya que estas dependen de los actores, instrumentos y expresiones de la C.E.

4.6 La comunicación en un grupo

La comunicación es esencial para la formación e identificación de un grupo, en tanto constituye el medio que permite verificar cómo están interactuando sus miembros.

Muchos de los problemas que surgen en un grupo provienen de la incapacidad de sus integrantes para comunicarse.

Es particularmente importante que cada integrante del grupo se cerciore de que se está comunicando con todos los demás miembros.

Este proceso sirve para verificar mejor la interacción de los miembros y determina sus conductas, lo cual es vital para que el grupo funcione bien.

En todo proceso de comunicación, es preciso que haya una *retroalimentación* entre el emisor del mensaje y el receptor del mismo.

Los miembros de un grupo tienden a sentirse marginados e inseguros de si mismos cuando no tienen una comunicación que fluya en ambos sentidos.

Un integrante es más productivo cuando siente que tiene acceso a toda la información pertinente y que posee el derecho de intervenir en la discusión

Del mismo modo, los grupos más productivos suelen ser los que han logrado establecer una red de comunicación más adecuada que otros grupos cuya productividad es menor.

En el caso contrario, cuando el conductor está más preocupado por transmitir que por recibir información, surge la incomprensión de los comportamientos dentro del grupo, con lo cual éste queda expuesto al fracaso y a una frustración permanente.

4.6.1 Redes de comunicación en un grupo

El tipo de comunicación en un grupo puede ser.

*formal

*informal

La red de comunicación establecida en el grupo colaborativo deberá ser horizontal, sin dejar de ser libre y espontáneo, siendo posible llegar a acuerdos mutuos entre todos sus miembros. Es necesario comprender el proceso del grupo, es decir, el desarrollo de la actividad, la forma de actuación, las actitudes y reacciones de los miembros, los tipos de interacción y participación.

También es necesario saber por dónde va el grupo, si está satisfecho con el desarrollo del trabajo, etc. Todos estos factores nos permitirán introducir cambios y mejoras para la consecución de los objetivos.

4.7 Comunicación entre asesores de secundaria desde un enfoque sistémico

La comunicación aumenta las probabilidades de semejanza entre las personas, en este caso los asesores, y aumenta las posibilidades de que puedan trabajar juntos para lograr un objetivo.

Este es el caso de los asesores de secundaria, ya que ellos, al ser un equipo de trabajo y tener la misma jerarquía, sus redes de comunicación deben ser horizontales, al tener este tipo de redes los asesores llegaran a tener un sentimiento de pertenencia al equipo y habrá más posibilidades de que trabaje óptimamente.

Los asesores, al estar interrelacionados y ser interdependientes entre sí, se convierte su labor en un sistema, ya que cada uno de ellos se coordinan y trabajan en equipo para alcanzar los objetivos que tienen en común.

Las conductas o las acciones que puedan realizar cada uno de los asesores, dentro de su labor, afectará en este sistema y repercutirá en la organización, en el equilibrio y en el trabajo colaborativo que se debe realizar en ella.

La teoría de sistemas puede servir para que cada uno de los asesores puedan observar de qué manera está organizada su labor, qué elementos y componentes están implicados y de que manera se puede equilibrar sin llegar a conflictos.

4.8 La estrategia comunicativa

La conformación de una serie de actos comunicativos implica una planeación, un orden, un principio de interés, de disposición, de intercambio y de compartir información.

Los actores sociales en su necesidad de interacción, construyen un sistema de relaciones, en donde el grado de complejidad depende de la cantidad y calidad de eventos, personas y situaciones involucrados.

Para diseñar un entramado informativo el cual tenga como fin lograr conexiones exitosas, es necesario planear una estrategia de comunicación.

Se entiende el término estrategia "como una serie de acciones, programadas y planificadas que se implementan a partir de ciertos intereses y necesidades, en un espacio de interacción humana, en una gran variedad, sobre una situación establecida." (Arellano, 2003, www.encuentro.org.mx/)

La estrategia parte de la realización de ciertos objetivos, de principios que coordinen la puesta en marcha de una gran diversidad de acciones que permitan llegar a las metas deseadas.

Para crear una estrategia comunicativa debemos recordar que la función de la comunicación se ubica en la intención de compartir o poner en común una situación, esto es entrar en un proceso de calibración donde existe la intención de generar marcos de referencias similares, entre el o los que emiten un mensaje y entre el o los que lo reciben.

Por lo tanto, una estrategia comunicativa es una acción programada y planificada que se centra en un principio de interacción, de entendimiento participativo y de diálogo; además, tiene que utilizar todos los niveles y tipos de comunicación existentes para que funcione operativamente.

Para reflexionar...

"La Asamblea de las herramientas"

Resulta que las herramientas tenían grandes diferencias que se habían incrementado al paso del tiempo. Así que decidieron tener una reunión para arreglar sus diferencias. Lo primero que decidieron hacer fue nombrar un coordinador de la reunión. El martillo se propuso así mismo, pero la asamblea se opuso pues hacía mucho ruido y además se pasaba el tiempo golpeando y esto se acentuaba cuando quería enfatizar algún punto. El martillo puso cara de enojado, contraatacó y dijo: tampoco debe ser el tornillo, pues para que funcione hay que darle muchas vueltas y lo más grave es que así atiende los asuntos, dando muchas vueltas inútiles. El tornillo sumamente ofendido respondió: que tampoco sea la lija, es muy áspera en su trato con los demás. Se la pasa de fricción en fricción. La lija rápidamente pasó a vetar al metro, que siempre se la pasaba midiendo a los demás, de acuerdo con lo que él esperaba de los demás, de acuerdo con sus medidas. Las cosas se tenían que hacer siempre a su manera. Pero en eso entró el carpintero y dio a todas las herramientas el mensaje de que usándolas a todas ellas de una manera creativa y eficaz se fabrican excelentes muebles. Por la noche, ya solas las herramientas, regresaron a continuar la asamblea interrumpida por el carpintero. El serrucho, que no había participado en la sesión anterior, toma la palabra y les dice: Ha quedado demostrado que todos tenemos defectos, pero lo cierto es que el carpintero trabaja con nuestras virtudes y cualidades. Eso es lo que le da un gran valor agregado a nuestro trabajo individual; al trabajar sinérgicamente, podemos, en conjunto, lograr resultados extraordinarios. Yo recomiendo ya no pensar ni comentar nuestros puntos débiles o malos sino que hagamos la unión con nuestros puntos buenos. Así, la asamblea pudo destacar que si usaban la fuerza del martillo, la fuerza de unión que da el tornillo, la posibilidad de afinar y limar asperezas de la lija y la precisión y exactitud del metro podían crear y producir muebles de calidad. Se sintieron orgullosas de sus fortalezas y de la gran sinergia que se produce al trabajar en equipo, usando las fortalezas y respetando las diferencias.



81-A

5. Propuesta de intervención

PROGRAMA ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO COLABORATIVO ENTRE LAS ASESORAS DE LA SECUNDARIA "COLEGIO REAL DEL BOSQUE"

5.1 Justificación

Objetivo general del programa:

Fomentar el trabajo colaborativo entre las asesoras de la secundaria "Colegio Real del Bosque" para la realización de sus actividades a partir de estrategias basadas en el aprendizaje colaborativo.

Orientación y asesoría son dos conceptos tan relacionados que en muchos aspectos se confunden. Con objeto de diferenciarlos se definirán de la siguiente manera:

La orientación es un "proceso de ayuda continuo y sistemático, dirigido a todas las personas, en todos sus aspectos, poniendo un énfasis especial en la prevención y el desarrollo humano" (Bisquerra, 1998.)

La asesoría es un subconjunto de la orientación y es esencial en el proceso educativo. Su papel se centra básicamente en los siguientes objetivos:

- Ayudar a integrar conocimientos y experiencias.
- Conectar la experiencia escolar y la vida cotidiana extraescolar.
- Mantener una relación individualizada con la persona, en cuanto a sus actitudes, aptitudes, conocimientos e intereses.

La labor asesora, es una actividad orientadora que realiza el asesor de grupo, en el caso del colegio donde laboro, vinculada estrechamente al propio proceso educativo y a la práctica docente, dentro del marco de la concepción integral de la educación.

82



La asesoría no es una acción que se desarrolle de forma aislada, sino que debemos entenderla como una actuación educativa que debe realizarse de forma colectiva y coordinada, de forma que implique a los asesores y a toda la comunidad escolar ya que es el conjunto de la suma de esfuerzos, de la comunicación que se da entre ellos y del conocimiento que tengan acerca de las metas que se pretenden alcanzar.

La asesoría psicopedagógica establece tres funciones fundamentales:

- **Asesoría personal:** Es aquella que pretende contribuir a la formación humana y su vinculación y transferencia al ámbito académico, de manera que se propicie en el asesorado el autoconocimiento y la conformación de su criterio.
- **Asesoría académica:** Responde a las dudas y cuestionamientos que emergen de la vida del aula, de manera que facilita el proceso educativo y su consecución, continuidad e integración dentro de las confirmaciones del conocimiento, posibilitándole al alumno el desarrollo de habilidades que le permitan su acreditación al siguiente grado.
- **Asesoría profesional:** Pretende auxiliar al alumno en la elección de estudios o profesiones de manera sistemática y reflexionada.

Los objetivos de la labor asesora se pueden alcanzar de manera óptima trabajando colaborativamente, pero tradicionalmente la forma de trabajar en esta escuela ha sido individualista, la propia organización ha fragmentado la responsabilidad educativa, esto es, se han dividido las diferentes actividades sin llegar a conformar un equipo y por lo tanto no se trabaja colaborativamente.

En el presente trabajo, se llegó a la conclusión, que lo anterior está apegado a la realidad, ya que las asesoras de la secundaria "Colegio Real del Bosque", no trabajan en colaboración, cada una realiza sus actividades de manera individual sin tomar en cuenta a las demás, por lo que no se logran alcanzar los objetivos de la labor en su totalidad.

Por esta razón este programa de intervención se basa en el aprendizaje colaborativo, ya que en un contexto educativo, la colaboración es un modelo de aprendizaje interactivo que invita a los actores a sumar esfuerzos, talentos, habilidades y competencias mediante una serie de transacciones o interacciones que les permitan llegar juntos a la meta propuesta.

Las asesoras deben aprender a reunirse en grupo, a respetar y destacar las capacidades y las contribuciones de cada una de ellas.

El aprendizaje colaborativo se lleva a cabo cuando los miembros de un grupo, en este caso las asesoras, tienen una meta en común y trabajan en conjunto para alcanzarla.

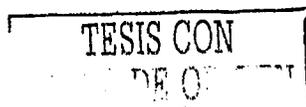
Esto se logra compartiendo experiencias, conocimientos y habilidades entre todos los miembros; todo esto nos lleva a un trabajo colaborativo en donde la interdependencia es de suma importancia.

Para lograr un trabajo colaborativo, me parece sumamente importante que, dentro del grupo, se presenten las siguientes características que describo a continuación:

Interdependencia positiva: "nosotros" en lugar de "yo":

La interdependencia positiva tiene lugar cuando uno percibe que sólo en unidad y coordinación con el esfuerzo de los otros podrá alcanzar una meta. Los miembros del grupo deben ser conscientes de dos responsabilidades: *desarrollar y aplicar lo mejor posible sus capacidades y contribuir a que sus compañeros desarrollen y apliquen también las propias capacidades*. Para esto es importante que cada miembro del grupo conozca sus cualidades y áreas de oportunidad, para fortalecer las primeras y atender las segundas y ayudar a sus compañeros a hacer lo mismo.

Con el mejor esfuerzo de cada uno y teniendo muy clara la meta, se logrará una mayor eficiencia a nivel individual y en el grupo.



Algunos efectos positivos de esta característica, vistos en grupos colaborativos, son el hecho de que el desempeño de cada uno de los integrantes afecta el desempeño de los otros, fortalece la responsabilidad y el esfuerzo individual.

No sólo se motivan los participantes del grupo a esforzarse, sino que se propicia el desarrollo de nuevos aprendizajes al interactuar.

Responsabilidad y compromiso individual:

Es la contribución personal para lograr las metas del grupo. El compromiso individual fomenta la responsabilidad individual, pues a medida que un miembro se interesa por el logro de la meta y la interioriza, se incrementa su responsabilidad por cumplirla.

Se favorece un alto compromiso individual cuando se tiene clara la meta grupal ya que esto facilita la comunicación y solución constructiva de conflictos, evaluar el desempeño del grupo, mantener el enfoque de las acciones a realizar, y sentirse motivados al ir logrando propósitos.

Se definen las responsabilidades de cada miembro, son claras sus actividades y esfuerzos, se reconoce lo que cada uno ha realizado, pero también se responsabiliza del resultado final.

Además, entre más pequeño sea el grupo, más alto será el compromiso individual, si el grupo es cohesivo, mismo que favorece su efectividad ya que cada miembro, al responsabilizarse de sus aportaciones, contribuye al beneficio y aprovechamiento de todos los miembros.

El compromiso individual es un elemento que favorece que el grupo se desarrolle como tal, sin él, simplemente sería un conjunto de individuos trabajando juntos.

En esta característica se debe analizar los pasos que hay que realizar para alcanzar el propósito del grupo, sus circunstancias, esto es: cualidades, oportunidades, tiempo y limitaciones y con base en esto se toman decisiones para poder alcanzar la meta, de acuerdo a la situación del grupo y de cada uno.

Interacción cara a cara:

Se logra cuando los sujetos:

- proveen unos a otros la ayuda necesaria, intercambian recursos como información y materiales y procesan la información más eficientemente
- proveen retroalimentación unos a otros para mejorar su desempeño en las tareas y responsabilidades
- comparten conclusiones y razonamientos para la toma de decisiones correctas
- se motivan unos a otros a alcanzar la meta y beneficios mutuos
- actúan de manera que inspiren confianza unos a otros.
- en consecuencia disminuye el estrés y la ansiedad

Habilidades sociales:

Es importante que los sujetos desarrollen habilidades sociales como las siguientes:

- Conocimiento y confianza entre los miembros del grupo,
- Comunicación precisa evitando ambigüedad
- Saber escuchar
- Respeto
- Aceptación y apoyo de unos a otros
- Solución de conflictos de forma constructiva

Las habilidades interpersonales son básicas entre los individuos en cualquier ámbito de la vida. Si se han desarrollado es más factible alcanzar las metas y lograr la estabilidad en el trato con los demás y en el desempeño personal, favoreciendo el rendimiento como persona y como grupo.

Además, el desarrollo de habilidades sociales favorece que los individuos las apliquen en cualquier ámbito de su vida y esto repercute en que haya relaciones sociales más estables y armónicas.

Procesamiento de grupo:

Se define como la reflexión sobre el trabajo grupal para describir qué acciones de los participantes fueron positivas y cuales no, y tomar decisiones sobre qué acciones continuar para unir esfuerzos y alcanzar metas.

Por lo tanto el trabajo colaborativo debe contener las siguientes características:

- Se encuentra basado en una fuerte relación de interdependencia de los diferentes miembros que lo conforman, de manera que el alcance final de las metas concierna a todos los miembros.
- Hay una clara responsabilidad individual de cada miembro del grupo para el alcance de la meta final.
- La formación de los grupos en el trabajo colaborativo es heterogénea en habilidades, capacidades y características de los miembros.
- Todos los miembros tienen su parte de responsabilidad para la ejecución de las acciones en el grupo.
- La responsabilidad de cada miembro del grupo es compartida.
- Se persigue el logro de objetivos a través de la realización (individual y conjunta) de tareas.

5.2 Fases de la intervención

Las fases de la intervención se dividen en tres y se basan en las actividades que deben de realizar las asesoras durante el ciclo escolar 2002-2003:

FASE 1 "SENSIBILIZACIÓN PARA EL TRABAJO COLABORATIVO":

- ◆ Seminario de inducción
- ◆ Plan anual de asesoría

FASE 2 "INTEGRACIÓN DEL EQUIPO ASESOR":

- ◆ Establecimiento del departamento de orientación y asesoría a través de habilidades colaborativas.

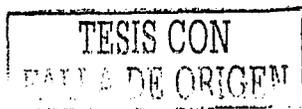
FASE 3 "TAREAS EN COLABORACIÓN":

A) Programas:

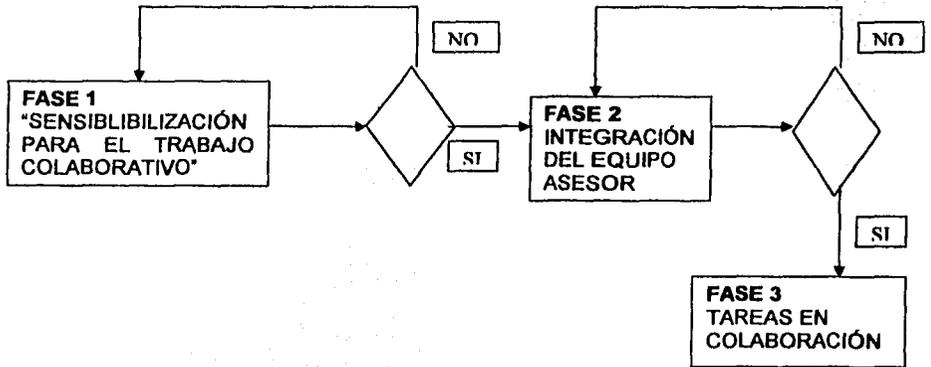
- Programa de hábitos y técnicas de estudio para alumnos
- Programa de técnicas didácticas para profesores
- Programa de apoyo para alumnos con bajo rendimiento escolar

B) Actividades bimestrales:

- Exámenes departamentales
- Control de inasistencias, faltas de tarea y conducta
- Concentrado de calificaciones y promedios
- Juntas bimestrales: entre asesoras, con directivos, docentes y padres de familia
- Pláticas sobre escuelas de nivel medio superior dirigidas a alumnos de tercer grado



FASES DE LA INTERVENCIÓN

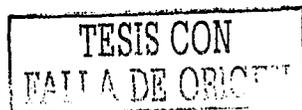


El programa dará inicio en el mes de agosto, dos semanas antes de comenzar el ciclo escolar.

El Seminario de inducción "Sensibilización para el trabajo colaborativo" tendrá una duración de 6 horas, divididas en 3 horas durante dos días, la segunda parte de la fase 3 (Actividades bimestrales) se llevarán a cabo durante el ciclo escolar, específicamente los días viernes.

CRONOGRAMA - MES DE AGOSTO

| FASES / DIAS | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|--|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 1 "SENSIBILIZACIÓN PARA EL TRABAJO COLABORATIVO" | | | | | | | | | | |
| *Seminario de inducción | X | X | | | | | | | | |
| *Plan anual de asesoría | | | X | X | X | | | | | |
| 2 "INTEGRACIÓN DEL EQUIPO ASESOR": | | | | | | | | | | |
| *Establecimiento del departamento de orientación y asesoría a través de habilidades colaborativas. | | | | | | X | X | | | |
| 3 "TAREAS EN COLABORACIÓN" (PROGRAMAS) | | | | | | | | | | |
| -Programa de hábitos y técnicas de estudio para alumnos | | | | | | | | X | | |
| -Programa de técnicas didácticas para profesores | | | | | | | | | X | |
| -Programa de apoyo para alumnos con bajo rendimiento escolar | | | | | | | | | | X |



5.3 Evaluación del programa:

Este programa se sustenta en el modelo de aprendizaje colaborativo y en la teoría del constructivismo social de Vigotsky, los cuales validan las interacciones sociales, como también la visión de que el aporte de dos o más individuos, en este caso las asesoras, que trabajan en función de una meta común, puede tener como resultado un producto más enriquecido y acabado que la propuesta de uno sólo; esto motivado por las interacciones, negociaciones y diálogos que dan origen al nuevo conocimiento.

La evaluación es una herramienta eficaz para el perfeccionamiento del programa ya que nos ayuda a saber cuáles son los puntos débiles y fuertes y de esta manera mejorarlo.

La finalidad de evaluar el presente programa es para perfeccionarlo y analizar sobre los aspectos positivos y sobre todo los negativos y en base a ello, modificarlo para que sea más adecuado al contexto en donde se aplique.

De la misma manera es muy alta la viabilidad para efectuar su evaluación porque todo programa debe ser evaluado para tener las bases para perfeccionarlo.

Los receptores del informe final de la evaluación serán:

- La dueña: se le presentara los resultados positivos con la finalidad de que siga apoyando el programa
- La directora: se le presentará los resultados positivos y negativos, ya que, al estar más involucrada con el colegio, pueda aportar sus ideas para mejorarlo.
- Las asesoras: se les presentará los resultados positivos y negativos, ya que son a quienes va dirigido el programa, por lo que salen más beneficiadas y por consiguiente deberán aportar ideas para mejorarlo en base al análisis de estos resultados.

Este programa será evaluado en cada fase por medio de una coevaluación realizado por las asesoras, lo cual se considera idóneo dado que tienen una formación pedagógica y por lo tanto tienen el conocimiento suficiente sobre educación. No evaluarán la dueña y la directora ya que tienen una formación que no está vinculada a la educación, y por lo tanto no tienen el suficiente conocimiento para evaluar un programa de intervención pedagógica.

También se realizará una evaluación del proceso, esto es, de qué manera se implementó el programa, y si se llevó a cabo de la forma en que se planteó en cuanto a: la fecha de inicio y de término, su desarrollo (temas, actividades y uso de materiales.)

También se evaluará si se cumplió el objetivo del programa y los objetivos de cada una de las fases con la finalidad de asegurar la eficacia del mismo.

La evaluación del programa se fundamenta en el modelo de evaluación sistémica de Daniel L. Stufflebeam.

Stufflebeam nos menciona que la evaluación debe ser continua con la finalidad de perfeccionar algún programa o alguna institución determinada y considera cuatro tipos de evaluación: del contexto, de entrada, del proceso y del producto, de las cuales se puede utilizar solamente una o hacer una combinación de ellas.

Cada una de estas evaluaciones tiene su objetivo y su metodología, los cuales se representan en el siguiente cuadro (Stufflebeam 1987:194 y 195):



EASES

97-4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

| TIPO DE EVALUACIÓN | DEL CONTEXTO | DE ENTRADA | DEL PROCESO | DEL PRODUCTO |
|--------------------|---|---|--|--|
| OBJETIVO | Definir el contexto de algún objeto ya sea institución, programa, población o persona. Identificar la población objeto del estudio y valorar sus necesidades, identificar las oportunidades de satisfacer las necesidades, diagnosticar los problemas que subyacen en las necesidades y juzgar si los objetivos propuestos son lo suficientemente coherentes con las necesidades valoradas. | Identificar y valorar la capacidad del sistema, las estrategias de programa alternativas, la planificación de procedimientos para llevar a cabo las estrategias, los presupuestos y los programas. | Identificar o pronosticar, durante el proceso, los defectos de la planificación del procedimiento o de su realización, proporcionar información para las decisiones preprogramadas y describir y juzgar las actividades y aspectos del procedimiento. | Recopilar descripciones y juicios acerca de los resultados y relacionarlos con los objetivos y la información proporcionada por el contexto, por la entrada de datos y por el proceso, e interpretar su valor y su mérito. |
| MÉTODO | Utilización de métodos como el análisis de sistemas, la inspección, la revisión de documento, las audiciones, las entrevistas, los tests. | Inventariar y analizar los recursos humanos y materiales disponibles, las estrategias de solución y de procedimiento referentes a su aplicabilidad, viabilidad y economía. Y utilizar métodos como la búsqueda de bibliografías, los grupos asesores y ensayos pilotos. | Controlar las limitaciones potenciales del procedimiento y permanecer alerta ante las que no se esperaban, mediante la obtención de información específica de las decisiones programadas, la descripción del proceso real, la continua interacción con el personal del proyecto y la observación de sus actividades. | Definir operacionalmente y valorar los criterios de los resultados, mediante la recopilación de los juicios de los clientes y la realización de análisis cualitativos y cuantitativos. |

| FASES  | ESTRATEGIAS  | OBJETIVOS  | RECURSOS  | EVALUACIÓN  |
|---|--|---|---|--|
| 1 "Sensibilización para el trabajo colaborativo" | | | | |
|  Seminario de inducción |  Se utilizará las siguientes técnicas grupales: *Ejercicio de consenso *Eficiencia de un trabajo en equipo *¿Solo? ¿En equipo?... ¿Cómo es mejor? *Lluvia de ideas |  Sensibilizar a las asesoras sobre la importancia que tiene el trabajo colaborativo en su labor. | -Un salón -Pizarrón -Plumones -Copias sobre el aprendizaje y el trabajo colaborativo -Copias de las técnicas grupales -Cuaderno para apuntes -Lápiz o bolígrafo | Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de cada actividad. (Ver anexo No. 2) |
|  Plan anual de asesoría |  Transformar: Las asesoras transformarán el actual plan de asesoría efectuando las siguientes operaciones: *Fijar los objetivos del plan anual de asesoría mediante: - la detección de la necesidad o la conveniencia de su transformación - precisar lo que debe ser conservado y lo que debe ser modificado -determinar cual será el estado final deseable de la transformación del plan |  Reconstruir el plan anual de asesoría. | -Plan General del Colegio: misión, visión, objetivo (s) de la labor asesora dentro del colegio | |

| CARTA DESCRIPTIVA | | | | | FECHA DE ELABORACIÓN | | | |
|---|---|---|--|--|----------------------|-----|------|------|
| | | | | | 21 | 04 | 2003 | |
| | | | | | DÍA | MES | AÑO | |
| NOMBRE DEL SEMINARIO | | DURACIÓN | FECHA DEL | | | AL | | |
| *SENSIBILIZACIÓN PARA EL TRABAJO COLABORATIVO* | | 6 HORAS | 04 | 08 | 2003 | 05 | 08 | 2003 |
| | | | DÍA | MES | AÑO | DÍA | MES | AÑO |
| OBJETIVO GENERAL: QUE EL EQUIPO ASESOR SE SENSIBILICE SOBRE LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL TRABAJO COLABORATIVO EN SU LABOR. | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| CONTENIDO TEMÁTICO | OBJETIVOS PARTICULARES | ACTIVIDADES | MATERIAL | EVALUACIÓN | DURACIÓN | | | |
| -EL MODELO DE APRENDIZAJE COLABORATIVO | -Explicar en qué consiste el modelo de aprendizaje colaborativo. -Analizar el modelo de aprendizaje colaborativo | -Explicación del modelo de aprendizaje colaborativo -Se utilizará la siguiente técnica grupal: *Ejercicio de consenso (Ver anexo No. 3) | -Un salón -Pizarrón - Copias sobre el modelo de aprendizaje colaborativo -Boligrafo o lápiz -Cuaderno de apuntes | Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de las actividades. (Ver anexo No. 2) | 120 minutos | | | |

TESIS CON
 PATENTE DE ORIGEN

| CARTA DESCRIPTIVA | | | | | FECHA DE ELABORACIÓN | | |
|---|--|---|---|--|----------------------|------|------------|
| | | | | | 21 | 04 | 2003 |
| | | | | | DÍA | MES | AÑO |
| NOMBRE DEL SEMINARIO | | | DURACIÓN | FECHA DEL | | | AL |
| "SENSIBILIZACIÓN PARA EL TRABAJO COLABORATIVO" | | | 6 HORAS | 04 | 08 | 2003 | 05 08 2003 |
| | | | | | DÍA | MES | AÑO |
| OBJETIVO GENERAL: QUE EL EQUIPO ASESOR SE SENSIBILICE SOBRE LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL TRABAJO COLABORATIVO EN SU LABOR. | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| CONTENIDO TEMÁTICO | OBJETIVOS PARTICULARES | ACTIVIDADES | MATERIAL | EVALUACIÓN | DURACIÓN | | |
| -EL TRABAJO COLABORATIVO EN UN GRUPO | - Destacar la importancia del trabajo colaborativo en un grupo | -Definir el concepto de grupo -Explicación sobre lo qué es el trabajo colaborativo en un grupo -Se utilizarán las siguientes técnicas grupales: *Eficiencia de un trabajo en equipo *¿Solo? ¿En equipo?... ¿Cómo es mejor? (Ver anexo No. 3) | -Un salón -Pizarrón -Copias sobre el trabajo colaborativo -Cuaderno de apuntes -Bolígrafo o lápiz -Papel bond -Cartulina de colores -Marcadores o plumones -Crayones o gises de colores | Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de las actividades. (Ver anexo No. 2) | 120 minutos | | |

| CARTA DESCRIPTIVA | | | | FECHA DE ELABORACIÓN | | |
|---|--|------------------------------------|---|--|-------------|-------------|
| | | | | 21 | 04 | 2003 |
| | | | | DIA | MES | AÑO |
| NOMBRE DEL SEMINARIO | | DURACIÓN | FECHA DEL | | | AL |
| *SENSIBILIZACIÓN PARA EL TRABAJO COLABORATIVO* | | 6 HORAS | 04 | 06 | 2003 | 05 06 2003 |
| | | | DIA | MES | AÑO | DIA MES AÑO |
| OBJETIVO GENERAL: QUE EL EQUIPO ASESOR SE SENSIBILICE SOBRE LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL TRABAJO COLABORATIVO EN SU LABOR. | | | | | | |
| | | | | | | |
| CONTENIDO TEMÁTICO | OBJETIVOS PARTICULARES | ACTIVIDADES | MATERIAL | EVALUACIÓN | DURACIÓN | |
| -LA LABOR ASESORA Y EL TRABAJO COLABORATIVO | -Vincular el trabajo colaborativo con la labor asesora -Analizar el trabajo colaborativo de el equipo de asesoras | -Lluvia de ideas (Ver anexo No. 3) | -Un salón -Pizarón -Cuaderno de apuntes -Lápiz o bolígrafo | Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de las actividades. (Ver anexo No. 2) | 120 minutos | |

| FASES  | ESTRATEGIAS  | OBJETIVOS  | RECURSOS  | EVALUACIÓN  |
|---|---|---|--|--|
| <p>2 "Integración del equipo asesor"</p> | | | | |
| <p> Establecimiento del departamento de orientación y asesoría a través de habilidades colaborativas.</p> | <p> Organizar el departamento de orientación: Esta organización ayudará a la integración de las tres asesoras como equipo efectuando las siguientes operaciones:</p> <p>*Fijar los objetivos de la asesoría en base a: -la identificación de la conveniencia y la necesidad de la organización y la integración del equipo asesor -fijar los resultados que se esperan de la labor asesora</p> <p>*Preparar la organización a través de: -reunir la información sobre la asesoría psicopedagógica,</p> | <p> Establecer el departamento de orientación del colegio.</p> | <p>-Información acerca de la labor asesora a nivel secundaria. -Diferentes test psicométricos -Tipos de entrevistas -Un salón disponible para instalar el departamento</p> | <p>Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de la actividad. (Ver anexo No. 2)</p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p>tests psicometricos, guías de entrevistas para padres y alumnos, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> -inventar los principios por lo cuales se va a regir el equipo asesor, esto es, crear un reglamento en el cual se deberán incluir obligaciones, derechos y sanciones que las mismas asesoras asignen para todo el ciclo escolar. -diseñar un logotipo que distinga al equipo asesor <p>*Evaluar el trabajo del equipo asesor al final del ciclo escolar mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> -los siguientes criterios de evaluación: coherencia, disponibilidad y flexibilidad <p>*Reajustar el equipo asesor en base a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -el descubrimiento de las causas que originaron su mal funcionamiento -modificar los objetivos, la preparación, la puesta en práctica y la evaluación del equipo asesor | | | |
|--|---|--|--|--|

| FASES  | ESTRATEGIAS  | | RECURSOS  | EVALUACIÓN  |
|--|---|---|--|--|
| <p>3 "Tareas en colaboración" A) Programas</p> | | | | |
| <p> Programa de hábitos y técnicas de estudio para los alumnos</p> | <p> Recoger y tratar información: Esta estrategia la realizarán la asesoras individualmente y después se reunirán para elaborar el programa y consiste en: *Conocer o buscar fuentes de información sobre hábitos y técnicas de estudio. *Analizar y sintetizar los datos: -Seleccionar los hábitos y la técnicas que sean pertinentes a las características del alumnado del colegio -Clasificar los hábitos de estudio y las técnicas - Reagrupar los hábitos y las técnicas de estudio en un programa</p> | <p> Elaborar un programa de hábitos y técnicas de estudio para apoyar a los alumnos del colegio.</p> | <p>-Información sobre hábitos y técnicas de estudio. -Características generales del alumnado del colegio</p> | <p>Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de la actividad. (Ver anexo No. 2)</p> |

| FASES  | ESTRATEGIAS  | OBJETIVOS  | RECURSOS  | EVALUACIÓN  |
|--|---|---|--|--|
| <p> Programa de técnicas didácticas para profesores</p> | <p> Recoger y tratar información:</p> <p>Esta estrategia la realizarán la asesoras individualmente y después se reunirán para elaborar el programa y consiste en:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Conocer o buscar fuentes de información sobre técnicas didácticas para profesores de secundaria. *Analizar y sintetizar los datos: <ul style="list-style-type: none"> -Seleccionar las técnicas que sean pertinentes para cada materia y profesor -Clasificar las técnicas por asignaturas - Reagrupar las técnicas en un programa | <p> Elaborar un programa de técnicas didácticas para apoyar a los profesores en sus asignaturas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Información sobre técnicas didácticas para profesores de secundaria -Misión y visión de cada asignatura -Habilidades de cada profesor | <p>Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de la actividad. (Ver anexo No. 2)</p> |

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

| FASES  | ESTRATEGIAS  | OBJETIVOS  | RECURSOS  | EVALUACIÓN  |
|--|---|--|--|---|
|  Programa de apoyo para alumnos con bajo rendimiento escolar | |  Elaborar un programa para apoyar a los alumnos que presentan un bajo rendimiento escolar | | |
| B) Actividades bimestrales | | | | |
|  Exámenes departamentales |  Elegir En esta estrategia, las asesoras ayudan en la elaboración y aplicación de estos exámenes, basándose en los siguientes puntos: *Cada asesora reunirá los planes semanales de cada profesor *Determinar cuales son los temas principales que deben conocer los alumnos en cada asignatura |  Planear la forma de elaborar y aplicar los exámenes departamentales. | -Plan anual de cada asignatura -Planes semanales de cada profesor -Cuadernos de las asignaturas de los alumnos | Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de la actividad. (Ver anexo No. 2) |

TESIS CON
 FALLA DE CONTENIDO

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| | <p>*Revisar los cuadernos de los alumnos para observar si tienen los temas completos y así elegir cuales se incluirán en los exámenes.</p> <p>*Elaborar los exámenes departamentales en base a los puntos anteriores</p> | | | |
| <p>☀ Control de inasistencias, faltas de tarea y conducta</p> | <p>✦ Crear formatos</p> <p>-Cada asesora diseñará un formato para estos aspectos el cual debe ser original</p> <p>-Se reunirán para presentar su formato y su argumento del por qué lo diseñó de esa manera</p> <p>- Entre las tres asesoras escogerán el formato que satisfaga las necesidades del colegio</p> | <p>⇒ Diseñar un formato de registro en donde se incluyan los siguientes aspectos: inasistencias, faltas de tarea y conducta de cada alumno.</p> | <p>-Los formatos anteriores de inasistencia, faltas de tarea y de conducta</p> | <p>Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de la actividad. (Ver anexo No. 2)</p> |

**TESIS CON
FALLA DE CINCO**

| FASES  | ESTRATEGIAS  | OBJETIVOS  | RECURSOS  | EVALUACIÓN  |
|--|--|---|--|--|
| <p> Concentrado de calificaciones y promedios</p> | <p> Crear</p> <p>Cada asesora diseñará un formato para estos aspectos</p> <p>-Después se reunirán para presentar su formato y su argumento del por qué lo diseñó de esa manera</p> <p>- Entre las tres asesoras escogerán el formato que sea el más adecuado para el colegio.</p> | <p> Reconstruir el formato de calificaciones y promedios de cada alumno.</p> | <p>-El formato anterior del concentrado de calificaciones por asignatura</p> | <p>Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de la actividad. (Ver anexo No. 2)</p> |

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

| FASES  | ESTRATEGIAS  | OBJETIVOS  | RECURSOS  | EVALUACIÓN  |
|---|---|---|--|--|
| <p> Pláticas dirigidas a alumnos de tercer grado acerca de:</p> <ul style="list-style-type: none"> *opciones de escuelas de nivel medio superior | <p> Concebir</p> <p>En esta estrategia deben seguir las asesoras los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Precisar el objetivo (s) del programa. -Determinar los resultados esperados. -Identificar el contexto y las circunstancias del colegio y de los alumnos. -Identificar los alcances y limitaciones que pueda tener el programa. -Reunir la información necesaria para concebir el programa | <p> Construir un programa de orientación vocacional para los alumnos del colegio</p> | <p>-Información acerca de:</p> <ul style="list-style-type: none"> *lo que es orientación vocacional. *escuelas de nivel medio superior *características del colegio *características de los alumnos *las preferencias respecto a ciertas escuelas por parte de los alumnos. | <p>Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de la actividad. (Ver anexo No. 2)</p> |

| FASES  | ESTRATEGIAS  | OBJETIVOS  | RECURSOS  | EVALUACIÓN  |
|---|---|---|--|--|
| <p> Juntas bimestrales entre las asesoras, directivos, docentes y los padres de familia</p> | <p> Crear</p> <p>En esta estrategia las asesoras deberán seguir los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Precisar los objetivos de cada una de las juntas. -Determinar los resultados esperados. -Identificar y reunir la información necesaria para llevar a cabo cada una de las juntas | <p> Crear un plan para llevar a cabo las juntas bimestrales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Concentrado de calificaciones de las asignaturas -Los formatos de inasistencias, faltas de tarea y conducta de cada profesor | <p>Se realizará una coevaluación por parte de las asesoras al término de la actividad. (Ver anexo No. 2)</p> |

TESIS CON
 ORIGEN

CONCLUSIONES

El seminario-taller me proporcionó las bases comunicativas para realizar el estudio de caso y sobre todo para realizar la propuesta ya que lo que realmente sucede dentro del equipo asesor de la secundaria "Colegio Real del Bosque" es una limitada comunicación

Sin duda, este trabajo recupera aspectos abordados en el Seminario-taller "Comunicación en el aula; de los más sobresalientes están: la teoría y las redes de la comunicación, el aprendizaje colaborativo y el trabajo colaborativo.

El estudio de caso permitió valorar que la disposición para elaborar proyectos educativos de manera colaborativa repercute en la credibilidad y en la confianza que puede tener la comunidad escolar hacia el equipo asesor, así como en la planeación y en la organización de cada una de las actividades que desarrollan las asesoras dentro del colegio.

También se pudo observar que la comunicación no solamente sirve para consolidar procesos de enseñanza-aprendizaje sino que, como en este caso la comunicación influye definitivamente en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales que impactan el logro de los objetivos de un equipo formador.

Por otro lado se corroboró que el constructivismo social favorece los procesos de socioconstrucción para la conformación de tareas que llevan equipos de trabajo a nivel profesional.

Uno de los aspectos más importantes que se retomó del marco teórico para realizar la propuesta de intervención fue el trabajo colaborativo ya que éste pretende que en el equipo asesor exista un liderazgo democrático; redes de comunicación horizontales, donde la comunicación puede tener lugar entre cualquiera o todos los miembros del equipo asesor.

Con la recuperación del trabajo colaborativo se espera que se promueva un grado de cohesión que sea el adecuado para experimentar satisfacción por el trabajo conjunto que se está realizando; y, por último, que los conflictos surgidos no interfieran en la consecución de los objetivos académicos, laborales e, incluso, individuales.

Por medio de esta propuesta los asesores psicopedagógicos, no solamente de este colegio, sino de cualquier secundaria, puedan llegar a crear un proyecto común de asesoría.

La idea fue plantear una propuesta flexible que favorezca trabajar en colaboración donde no existan discrepancias de ningún tipo al estar realizando la labor asesora.

TESIS CON
NOMBRE DE ORIGEN

Este tipo de trabajo no se opone al trabajo individual ya que puede observarse como una estrategia comunicativa complementaria que fortalece el desarrollo de cada una de las asesoras, así como el mejoramiento de su labor.

La propuesta, por lo tanto, se basa en el trabajo colaborativo ya que las asesoras tendrán la oportunidad de desarrollar sus capacidades. Al igual que los objetivos han de ser definidos y elegidos con la participación directa de las tres asesoras para que se cree una conciencia de grupo, también se plantea que sean a través de los métodos propuestos, siendo flexibles y facilitando la adaptación continúa a nuevos planteamientos.

Sin embargo, el valor más importante de la propuesta es que las asesoras interactúen entre ellas y con los demás miembros de la comunidad escolar y así puedan aprender de ellos, construyendo así nuevos conocimientos y lograr alcanzar una meta o un objetivo en común.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

Ander-Egg Ezequiel. (1994) **La planificación educativa**. Editorial Lumen.

Arón S. Ana María. Et.al. (1994) **Vivir con otros**. Programa de desarrollo de habilidades sociales. Editorial Universitaria.

Arnaiz P. (1987) **Aprendizaje en grupo en el aula**. Barcelona: Gráo

Arnaiz Sánchez P. (1996) **Las escuelas son para todos**. Siglo Cero.

Berlo David K. (1981) **El proceso de la comunicación. Introducción a la teoría y práctica**. Buenos Aires: El Ateneo.

Bisquerra R. (Coord.). (1998). **Modelos de orientación e intervención psicopedagógica**. Barcelona: Praxis.

Coll y Solé (1990): "La interacción profesor/alumno en el proceso de enseñanza y aprendizaje", en C. Coll; J. Palacios, y A. Marchesi. **Desarrollo psicológico y educación**. Madrid: Alianza editorial.

Delors Jacques. (1996). "Los cuatro pilares de la educación" en **La educación encierra un tesoro**. España: Santillana Ediciones UNESCO.

Díaz Barriga Frida. (1999). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista**. México: McGraw-Hill.

Eggen y Kauchak (1999). **Estrategias docentes. Enseñanza de contenidos curriculares y desarrollo de habilidades de pensamiento**. Brasil: Fondo de cultura económica.

Fernández Collado, Carlos. (1986). **La comunicación humana**. México: McGraw-Hill.

Flórez Ochoa, Rafael. (1994). **Hacia una pedagogía del conocimiento**. Colombia: McGraw Hill.

Fuentes, Patricio, et.al. (2000). **Trabajo y técnicas de grupo, una alternativa en educación**. España: Pirámide.

Gros, B. (1997): **Diseño y programas educativos. Pautas pedagógicas para la elaboración de software**. Barcelona: Editorial Ariel.

Lázaro, Ángel y Asensi, J. (1986). **Manual de orientación escolar y tutoría**. Madrid: Narcea.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN 110

- López, Alejandro, et.al. (1995). **Introducción a la psicología de la comunicación**. Chile: Editorial Universitaria.
- Martín Serrano, Manuel, et.al. (1994). **Teoría de la comunicación I. Epistemología y análisis de la referencia**. México: ENEP Acatlán.
- Muriel, María Luisa, et.al. (1980). **Comunicación institucional: enfoque social de relaciones humanas**. Ecuador: Editora Andina.
- Nieto, J.M. (1993). **El asesoramiento pedagógico a centros educativos. Revisión teórica y estudio de casos**. Universidad de Murcia, Facultad de Educación, Departamento de Curriculum e Investigación Educativa.
- Parrilla, A. (1996). **Apoyo a la escuela: un proceso de colaboración**. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Parrilla, A. (1998). "Grupos de apoyo entre profesores" en **Cuadernos de pedagogía**, 270, 29-31.
- Serrano, J. M. et.al. (1996). **Cooperar para aprender. ¿Cómo implementar el aprendizaje cooperativo en el aula?** Murcia: D.M./P.P.U-
- Stufflebeam Daniel L. (1987). **Evaluación sistémica. Guía teórica y práctica**. España: Paidós
- Torres Lima, Héctor Jesús. (1999). "Caracterización de la comunicación educativa (tercera parte)" en **Cuadernos del colegio de educación y comunicación**. Número 4, Vol. 1, Año 2.
- Vigotsky (1979): **El desarrollo de los procesos psicológicos superiores**. Madrid: Editorial Grijalbo.
- Wazlatwick, Paul, et.al. (1993). **Teoría de la comunicación humana**. Barcelona: Editorial Hereder.
- Weaver, Richard. (1982). **La comunicación**. México: Consorcio Editorial.
- Wilson (1995): **Cómo valorar la calidad de la enseñanza**. Madrid: Paidós.

SITIOS EN INTERNET

Arellano Enrique. (2003). *La estrategia de comunicación como un principio de integración/interacción dentro de las organizaciones*. <http://www.encuentro.org.mx/>

García Juan. CEAPA. (2000) *Orientación y tutoría. Publicaciones y temas de escuela de padres y madres (Carpeta 2)* en <http://www.ceapa.com.mx>

Rivas Hernández Magda Sheyla O. (2000) *Las asesorías, alternativa para la formación en secundaria* en <http://www.revistalatarea.com.mx>

"Relaciones en el entorno de trabajo" en <http://www.uv.es/apuntes/ret/bloque%201.doc>

"Trabajo en grupo" en <http://www.lanzadera.com.mx>

<http://www.quadernsdigitals.net/articles>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO NO. 1

CUESTIONARIOS

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN

CUESTIONARIO PARA LA DIRECTORA DE LA SECUNDARIA
"COLEGIO REAL DEL BOSQUE"

Datos Generales:

Nombre: _____

Edad: _____

El presente cuestionario es parte del trabajo de investigación del Seminario-taller "Comunicación en el aula" y servirá de apoyo en la construcción de una propuesta de intervención pedagógica. Le suplico conteste con la mayor veracidad posible y de antemano mi agradecimiento.

1.- ¿Qué nivel educativo tiene? _____

2.- ¿Cuántos años tiene fungiendo como directora en el colegio? _____

3.- ¿Qué entiende por educación? _____

4.- ¿Qué entiende por asesoría psicopedagógica? _____

5.- ¿Qué opinión le merecen los programas de trabajo que las asesoras presentan al iniciar el ciclo escolar? (Respecto a estructura, contenido, calidad y viabilidad)

6.- ¿Cuáles son las funciones del equipo de asesoría? _____

7.- ¿Ha dialogado con las asesoras acerca de sus funciones y actividades? _____

8.- ¿De qué manera lo ha hecho? _____

9.- ¿Qué opina del trabajo de las asesoras en las sesiones de grupo? _____

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

10.- ¿Cuáles son los principales problemas que enfrentan las asesoras para el desempeño de su trabajo? _____

11.- ¿De qué manera apoya la labor de las asesoras? _____

12.- En función de las necesidades del colegio ¿Qué actividades les solicita a las asesoras? _____

13.- De esas actividades ¿a cuál le deben dar atención preferentemente? _____

14.- ¿Cómo repercute el trabajo de las asesoras en el desarrollo integral de los alumnos? _____

15.- ¿Han creado proyectos de intervención las asesoras para mejora del colegio? _____

16.- ¿De manera individual o colectiva? ¿Por qué? _____

17.- ¿Qué opina del trabajo colaborativo de las asesoras? _____

18.- ¿Cuáles serían sus sugerencias para mejorar la labor asesora dentro del colegio? _____

19.- ¿Cuáles serían sus sugerencias para mejorar el trabajo colaborativo de las asesoras? _____

Comentarios _____

Gracias por su atención y colaboración.

Atte. Profesora Karen Olivares

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN

CUESTIONARIO PARA PROFESORES DE LA SECUNDARIA
"COLEGIO REAL DEL BOSQUE"

Datos Generales:

Nombre: _____

Edad: _____

Materia (s) que imparte: _____

Número de Horas: _____

Grupos atendidos: _____ Grado de los grupos: _____

El presente cuestionario es parte del trabajo de investigación del Seminario-taller "Comunicación el aula" y servirá de apoyo en la construcción de una propuesta de intervención pedagógica. Le suplico conteste con la mayor veracidad posible y de antemano mi agradecimiento.

1.- ¿Qué nivel educativo tiene? _____

2.- ¿Cuántos años tiene fungiendo como docente a nivel secundaria? _____

3.- ¿Qué entiende por educación? _____

4.- ¿Qué entiende por asesoría psicopedagógica? _____

5.- ¿Cuáles son las funciones que desempeñan las asesoras en el colegio? _____

6.- ¿Qué opina del trabajo de las asesoras en las sesiones de grupo? _____

7.- ¿Cuáles son los principales problemas que enfrentan las asesoras para el desempeño de sus funciones? _____

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

8.- ¿Cuáles son los principales problemas que ha observado en el equipo de asesoras del colegio? _____

9.- ¿Qué repercusiones tiene el trabajo de las asesoras en el funcionamiento del colegio? _____

10.- ¿Cómo repercute el trabajo de las asesoras en el desarrollo integral de los alumnos? _____

11.- ¿Qué opina del trabajo colaborativo de las asesoras? _____

12.- ¿De qué manera apoya usted la labor de las asesoras? _____

13.- ¿Cuáles serían sus sugerencias para mejorar la labor asesora dentro del colegio? _____

14.- ¿Cuáles serían sus sugerencias para mejorar el trabajo colaborativo de las asesoras? _____

Comentarios _____

Gracias por su atención y colaboración.

Atte. Profesora Karen Olivares

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN

CUESTIONARIO PARA ASESORAS DE LA SECUNDARIA
"COLEGIO REAL DEL BOSQUE"

Datos Generales:

Nombre: _____

Edad: _____

Materia (s) que imparte: _____

Número de Horas: _____ Grupos atendidos en las materias: _____

Grado de los grupos: _____ Grado al que asesora: _____

El presente cuestionario es parte del trabajo de investigación del Seminario-taller "Comunicación en el aula" y servirá de apoyo en la construcción de una propuesta de intervención pedagógica. Le suplico conteste con la mayor veracidad posible y de antemano mi agradecimiento.

1.- ¿Qué nivel educativo tiene? _____

2.- ¿Cuántos años tiene fungiendo como docente a nivel secundaria? _____

3.- ¿Cuántos años tiene fungiendo como asesora a nivel secundaria? _____

4.- ¿Qué entiende por educación? _____

5.- ¿Qué entiende por asesoría psicopedagógica? _____

6.- ¿Qué elementos considera para la elaboración de su plan de trabajo al inicio del año escolar? _____

7.- Este plan de trabajo ¿lo realiza en colaboración con las demás asesoras? ¿Por qué? _____

8.- ¿Cuáles son las funciones que realiza como asesora? _____

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

9.- ¿Qué actividades considera importantes en su labor asesora? _____

10.- ¿Qué actividades no son importantes en su labor asesora? _____

11.- ¿Con qué frecuencia tiene sesiones o juntas con las demás asesoras? _____

12.- En estas sesiones o juntas ¿Participan activamente todas las asesoras? _____

13.- ¿De qué manera? _____

14.- ¿A qué tipo de problemas se enfrenta usted al desempeñar su trabajo? _____

15.- ¿Coordina sus actividades con las demás asesoras? ¿Por qué? _____

16.- ¿Han realizado proyectos para mejorar la calidad del colegio? _____

17.- ¿De manera individual o colaborativamente? ¿Por que? _____

18.- ¿De qué manera apoya a las otras asesoras? _____

19.- ¿De que manera recibe apoyo de las demás asesoras? _____

20.- ¿Cree que repercute su trabajo en el funcionamiento del colegio? _____

21.- ¿Cree que repercute su trabajo en las otras asesoras? _____

22.- ¿Cree que repercute su trabajo en el desarrollo integral de los alumnos? _____

23.- ¿Se da un trabajo colaborativo entre ustedes como asesoras? _____

24.- ¿De qué manera? _____

25.- ¿Cuáles serían sus sugerencias para mejorar su labor asesora dentro del colegio?

26.- ¿Cuáles serían sus sugerencias para mejorar el trabajo colaborativo entre ustedes?

Comentarios

Gracias por su atención y colaboración.

Atte. Profesora Karen Olivares

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN

CUESTIONARIO PARA ALUMNOS DE LA SECUNDARIA
"COLEGIO REAL DEL BOSQUE"

Datos Generales:

Nombre: _____

Sexo: _____ Edad: _____ Grado: _____ Grupo: _____

1.- ¿Qué te parece el trabajo de las asesoras?

EXCELENTE () BUENO () REGULAR () MALO ()

¿Por qué? _____

2.- ¿Crees que haya comunicación entre las asesoras?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

3.- ¿Cómo crees que se lleven las asesoras entre sí?

MUY BIEN () BIEN () REGULAR () MAL ()

¿Por qué? _____

4.- ¿Ves a las asesoras trabajar en equipo?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Crees que el trabajo de la asesora te orienta en tu desempeño escolar?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

6.- ¿Cómo consideras las sesiones de grupo con tu asesora?

MUY INTERESANTES () POCO INTERESANTES () NADA
INTERESANTES ()

¿Por qué? _____

7.- ¿Qué le recomiendas a las asesoras para que su trabajo te resulte más interesante? _____

Comentarios _____

Gracias por tu atención y colaboración.

Atte. Profesora Karen Olivares

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN

CUESTIONARIO PARA PADRES DE FAMILIA DE LA SECUNDARIA
"COLEGIO REAL DEL BOSQUE"

Datos Generales:

Nombre: _____

Sexo: _____ Edad: _____

El presente cuestionario es parte del trabajo de investigación del Seminario-taller "Comunicación el aula" y servirá de apoyo en la construcción de una propuesta de intervención pedagógica. Le suplico conteste con la mayor veracidad posible y de antemano mi agradecimiento.

1.- ¿Cuáles son las funciones que desempeñan las asesoras en el colegio? _____

2.- ¿Qué opina del trabajo de las asesoras en las sesiones con los padres de familia? _____

3.- ¿Qué opina del trabajo de la asesora en las sesiones de grupo de su hijo (a)?

4.- ¿Qué opina del trabajo colaborativo de las asesoras? _____

5.- ¿Cuales son los principales problemas que ha observado en el equipo de asesoras del colegio? _____

6.- ¿Qué actividades recomienda que realice la asesora de grupo en el colegio?
¿Por qué? _____

7.- ¿Cuáles serían sus sugerencias para mejorar la labor asesora dentro del colegio? _____

Comentarios _____

Gracias por su atención y colaboración.

Atte. Profesora Karen Olivares

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO NO. 2
INSTRUMENTOS
DE COEVALUACIÓN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

COEVALUACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES DEL SEMINARIO

Instrucciones:

1. Durante las sesiones de grupo, se te sugiere que observes el desempeño de cada una de tus compañeras así como el suyo propio.
2. Para reportar la calidad de la participación (incluyendo la suya) selecciona con una equis (X) de acuerdo a los criterios que se le presentan.
3. Consigna la coevaluación al facilitador.
4. Posteriormente, el facilitador expresará su opinión al respecto.

Lugar y Fecha: _____

Participante Coevaluado: _____

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

| | 10 | 8 | 6 | 4 | 2 | 0 |
|--|----|----|---|---|---|---|
| | E | MB | B | R | D | A |
| 1._ Sus aportaciones al grupo muestran evidencia de dominios temáticos sobre la bibliografía asignada. | | | | | | |
| 2._ Sus opiniones se centran en el tema | | | | | | |
| 3._ Sus aportaciones son relevantes para la discusión | | | | | | |
| 4._ Sus participaciones demuestran el dominio de los materiales recomendados. | | | | | | |
| 5._ Sus participantes son organizados y coherentes | | | | | | |
| 6._ Demuestra respeto y tolerancia hacia las opiniones de los demás | | | | | | |
| 7.- Demuestra compromiso y responsabilidad con el grupo | | | | | | |

E: Excelente

B: Bueno

D: Deficiente

MB: Muy Bueno

R: Regular

A: Ausente

Evaluación Obtenida: _____

* La coevaluación se utilizará para valorar la participación en el trabajo grupal.

PAUTA DE COEVALUACIÓN PARA EL TÉRMINO DE UNA ACTIVIDAD EN CADA FASE

Evalúa la frecuencia del trabajo desarrollado por cada uno de los integrantes de tu grupo con base a la siguiente escala y anótala dentro del paréntesis:

Escala de coevaluación

- 4 = Siempre
- 3 = La mayoría de las veces
- 2 = Pocas veces
- 1 = Casi ninguna vez, o ninguna vez

Nombre de la actividad coevaluada:

1. Contribuyó con la proposición de ideas para realizar la actividad. ()
2. Asumió las responsabilidades asignadas. ()
3. Cumplió con los tiempos establecidos para cada una de las tareas programadas. ()
5. Hizo aportes y sugerencias para el buen desarrollo de la actividad. ()
6. Procuró crear un ambiente de trabajo de equipo, que permitiera un desarrollo armónico de las diferentes etapas de la actividad. ()
7. Motivó la integración y compromiso de los miembros participantes. ()
8. Respetó las opiniones y puntos de vista del resto de los integrantes. ()
9. Manifestó una actitud positiva frente a las dificultades experimentadas durante el desarrollo de la actividad. ()
10. Se esforzó y comprometió en el logro de los objetivos de la actividad. ()

Puntaje individual: _____

Emita su opinión sobre la forma como las actividades realizadas contribuyen u obstaculizan el desarrollo del trabajo colaborativo:

Nombre del evaluador: _____

Fecha: _____

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO NO. 3

1 TÉCNICAS GRUPALES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EJERCICIO DE CONSENSO

OBJETIVOS:

- Practicar la decisión por consenso.
- Desarrollar en los participantes la capacidad de participación en una discusión grupal.

TIEMPO: 30 minutos aproximadamente.

MATERIAL: Una copia de la "Historia de Marlene para cada participante, lápiz o bolígrafo.

DESARROLLO:

- 1.- Cada miembro recibirá una copia de la "Historia de Marlene" para una decisión individual en la que podrá utilizar unos cinco minutos.
- 2.-Después se unen en un equipo y se distribuirá una hoja en blanco para que escriban el orden preferencial de cada uno.
- 3.- En el equipo cada integrante buscará defender su punto de vista, argumentando con las razones que lo llevaron a establecer el orden de preferencia de la decisión individual.
- 4.-Terminada esta discusión se tendrá que llegar a un acuerdo que satisfaga al equipo.

"LA HISTORIA DE MARLENE"

MODO DE PROCEDER:

El texto siguiente narra la historia de la joven Marlene. Cinco personajes entran en escena. Cabe a usted establecer un orden de preferencia o de simpatía con esos cinco personajes. En una primera fase, cada uno indicará su grado de simpatía con cada uno de los personajes, colocándolos en orden de 1 a 5, atribuyendo 1 al personaje más simpático, el número 2 al segundo más simpático y el número 5 al menos simpático. En seguida, cada uno dará las razones que lo llevaron a establecer esa preferencia y con la ayuda de esas informaciones se procede a elaborar un nuevo orden que, entonces, establece el orden de preferencia del grupo.

Ésta es la historia de Marlene:

Cinco personajes hacen el elenco: Marlene, un barquero, un eremita, Pedro y Pablo. Marlene, Pedro y Pablo son amigos desde la infancia. Se conocen desde hace mucho tiempo. Pablo quiso casarse con ella, pero ella lo rechazó, alegando estar enamorada de Pedro.

Cierto día Marlene decide visitar a Pedro, que vivía al otro lado del río. En el río, Marlene solicita a un barquero que la cruce al otro lado. El barquero, entonces, le explica a Marlene que este trabajo es su único sustento y le pide cierta suma de dinero, del que Marlene no dispone. Ella explica al barquero el gran deseo que tiene de visitar a Pedro, insistiendo en que la transporte al otro lado.

Por fin el barquero acepta, con la condición de recibir a cambio un manto que ella usaba. Marlene duda y resuelve ir a consultar a un eremita que vivía cerca. Le cuenta la historia, su gran deseo de ver a Pedro y el pedido del barquero, solicitando, al final, un consejo. Respondió el eremita: "Comprendo su situación, pero no puedo, en la circunstancia actual, darte ningún consejo. Si quiere, podemos dialogar al respecto; la decisión final queda por su cuenta."

Marlene vuelve al río y decide aceptar la última propuesta del barquero. Atraviesa el río y va a visitar a Pedro, donde pasa tres días muy felices. En la mañana del cuarto día, Pedro recibe un telegrama. Es la oferta de un empleo muy bien remunerado en el exterior, cosa que hace mucho tiempo esperaba. Le comunica inmediatamente la noticia a Marlene, y al mismo tiempo la abandona.

Marlene cae en una tristeza profunda y resuelve dar un paseo; se encuentra con Pablo a quien cuenta la razón de su tristeza. Pablo se compadece de ella y busca consolarla. Después de algún tiempo, Marlene le dice a Pablo: "Tiempo atrás me pediste en casamiento, y yo te rechacé, porque no te amaba lo suficiente, pero hoy pienso que te amo lo suficiente para casarme contigo." Pablo replicó: "Es demasiado tarde; no estoy interesado en tomar los restos de otro".

Mi orden preferencial es: En 1er. Lugar: _____

En 2do. Lugar: _____

En 3er. Lugar: _____

En 4to. Lugar: _____

En 5to. Lugar: _____

EFICIENCIA DE UN TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVOS:

- Demostrar la rapidez en un trabajo de equipo.
- Desarrollar agilidad mental y capacidad de raciocinio.
- Desarrollar la imaginación y la creatividad.

TIEMPO: 20 minutos aproximadamente.

MATERIAL: Una copia de "Carrera de autos", lápiz o bolígrafo.

DESARROLLO:

- 1.- La tarea del equipo consiste en resolver, a la mayor brevedad posible, el problema de la "Carrera de autos", de acuerdo con la explicación de la hoja que será entregada a cada integrante.
- 2.- A continuación, se lee en voz alta el contenido de la hoja para así comenzar el ejercicio.
- 3.- El equipo procurará resolver el problema de la "Carrera de autos" con la colaboración de todo el equipo.
- 4.- Obedeciendo las informaciones que constan en la copia de la "Carrera de autos", la solución final deberá presentar el orden que los autos están ordenados, con el respectivo color, de acuerdo con la clave que se anexa.
- 5.-Terminado el ejercicio el equipo hará una evaluación sobre la participación de cada uno de los miembros en la tarea grupal.
- 6.- Se hará un plenario para comentarios y opiniones

"Carrera de autos"

Ocho autos, de marcas y colores diferentes, están alineados, uno al lado del otro, para una carrera. Establezca el orden en que los autos están ubicados, basándose en las siguientes informaciones:

1. El Ferrari está entre el auto rojo y gris.
2. El auto gris está a la izquierda del Lotus.
3. El McLaren es el segundo auto a la izquierda del Ferrari y el primero a la derecha del auto azul.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4. El Tyrrel no tiene ningún auto a su derecha y está después del auto negro.
5. El auto negro está entre el Tyrrel y el auto amarillo.
6. El Shadow no tiene ningún auto a la izquierda; está a la izquierda del auto verde.
7. A la derecha del auto verde está el March.
8. El Lotus es el segundo auto a la derecha del auto crema y el segundo a la izquierda del auto marrón.
9. El Lola es el segundo auto a la izquierda del Iso.

SOLUCIÓN:

1. El Shadow, color azul.
2. El McLaren, color verde.
3. El March, color rojo.
4. El Ferrari, color crema.
5. El Lola, color gris.
6. El Lotus, color amarillo.
7. El Iso, color negro.
8. El Tyrrel, color marrón.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¿SOLO? ¿EN EQUIPO?... ¿CÓMO ES MEJOR?

OBJETIVOS:

- Descubrir la necesidad de cooperar e integrarse.
- Fomentar la cohesión en el grupo.

TIEMPO: Entre 30 y 40 minutos.

MATERIALES: Copias de "La fábula de la abeja", de las preguntas individuales y de las preguntas para el grupo, pizarrón, rotafolio y plumones.

DESCRIPCIÓN: Cada integrante recibe una copia de "La fábula de la abeja" para que sea leída de manera individual. Junto con ella recibe también una copia de las preguntas que orientarán la reflexión individual. Todos los participantes deben responderlas (no necesariamente por escrito).

A continuación se distribuye la copia de un nuevo juego de preguntas las cuales deberán discutirse en grupo sobre la base de las reflexiones individuales previas.

Por último el grupo preparará el resultado de la reflexión en un rotafolio que será expuesto.

RECOMENDACIONES: Se recomienda que en la reunión se haga hincapié en que este tipo de autoevaluaciones de grupo sirven para mejorar el trabajo en conjunto, y que no traen consigo ningún juicio de valor sobre las personas que integran el grupo o su comportamiento personal.

"La fábula de la abeja"

Dijo una abeja al final de cierto día: <Este asunto de la colonia en realidad no conviene. Deposito mi miel en esa vieja colmena para que otros puedan comer, vivir y prosperar; y hago más trabajo en un día que otras de mis compañeras. Trabajo y me desvivo, ahorro y acumulo, y todo lo que obtengo es casa y alimento. Aspiro a un colmena que pueda dirigir yo misma y para mí los dulces frutos de mi arduo trabajo>.

Y así la abeja voló sola a un prado y comenzó un negocio propio. No pensó más en su clan zumbador. Y toda su intención la puso en su propio plan, viviendo la vida de un emitaño libre.

< ¡Ah, esto es vivir! >, exclamó la vieja y sabia abeja. Pero el verano fallecía, los días se hacían más tristes y la abeja solitaria se marchitaba enjugando una lágrima.

Los demás insectos devoraron su pequeño almacén y su cera se agotó y su corazón se tomó amargo. Y así volvió a su antiguo hogar y tomó sus comidas con todas las demás. Una abeja más joven de la colonia exclamó: <Solos nuestro trabajo es de poco valor; juntas somos las amas de la tierra. Una para todas y todas para una.>

Preguntas individuales:

1. ¿Cuál es, en síntesis, el argumento de la fábula?
2. ¿Cuál o cuáles son las expresiones de la abeja que más le llamaron la atención?
3. ¿Cuál fue el final de la historia? ¿Por qué?
4. ¿Cuál es el mensaje de la fábula?
5. ¿La fábula de la abeja se repite también en los hombres? ¿Qué casos concretos conoce?

Preguntas para el grupo

1. ¿Nos ha preparado nuestra educación para la colaboración?
2. ¿Qué expresiones conoce que vayan en contra del espíritu de colaboración?
3. ¿Hay peligro de individualismo en el grupo?
4. ¿Cómo se entiende el significado de "grupos cerrados"?
5. ¿Existen otras razones para colaborar más allá de la posible necesidad de recibir ayuda de otros en algún momento?

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LLUVIA DE IDEAS

OBJETIVO:

-Presentar ideas o propuestas en torno a una cuestión, sin restricciones ni limitaciones.

TIEMPO: Entre 35 y 40 minutos.

MATERIALES: Pizarrón o rotafolio, plumones.

DESCRIPCIÓN: El grupo debe conocer, de la manera más detallada y precisa posible, el problema, tema o área de interés sobre el cual se va a trabajar, así mismo, el tiempo del que dispone para discutirlo.

El coordinador se encarga de explicar las reglas y el procedimiento respectivo; se establece con precisión qué tema se va a tratar (si esto se hace en forma de pregunta, mucho mejor).

Se designa a la persona responsable de anotar las ideas que se vayan expresando. Conviene que este registro esté a la vista de todos, para así estimular la mutua generación de respuestas (en el pizarrón o en un rotafolio).

El coordinador debe ayudar en todo momento a que se cumplan las reglas de la "lluvia de ideas" procurando que se desarrolle una idea adecuada. También serán quien asigne el turno cuando dos o más personas pugnen por hablar al mismo tiempo y quien aliente a pronunciarse a quienes no participen.

Terminado el tiempo, el coordinador puede hacer un resumen y extraer conclusiones conjuntamente con los participantes. Otra posibilidad en ese momento es examinar todas las propuestas una a una, desechando las que el grupo considere inadecuadas y dejando las que estime convenientes. Todo ello dependerá, en última instancia, del objetivo con el que se decida emplear esta técnica.

REGLAS BÁSICAS PARA PONER EN PRACTICA LA "LLUVIA DE IDEAS"

1. Se prohíbe radicalmente toda crítica
2. Toda idea es admitida, cuanto más fantástica, mejor.
3. Cada uno debe presentar y desarrollar tantas ideas como le sea posible
4. Cada uno puede adherirse a las ideas de los demás y desarrollarlas por cuenta propia.
5. Toda idea debe ser considerada como perteneciente al equipo y no al individuo que la exponga.