

21025
58



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

ESTRATEGIAS DE COMUNICACION INTERPERSONAL PARA
FAVORECER EL TRABAJO GRUPAL EN LA CARRERA DE
ASISTENTE EDUCATIVO.

**SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR
COMUNICACION EN EL AULA
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A
MARIA DEL PILAR DE LOS SANTOS GARCIA**

ASESORA: LIC. GABRIELA GUTIERREZ GARCIA



ACATLAN, MEXICO.

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.

DEDICATORIAS

Con todo mi amor, al ser más maravilloso que siempre estuvo en los momentos más difíciles de mi vida, brindándome una luz de esperanza en mi camino para no caer: DIOS.

A los dos seres que me dieron la existencia y que fueron el motivo de mi superación y a los cuales amo con todo mi corazón, MIS PADRES: RITA E ISMAEL.

A quienes han compartido experiencias durante mi vida, estando siempre juntos y, de los que he aprendido, MIS HERMANOS: DULCE, MAYO, LETY, PEPE, LULÚ Y CRISTINA.

Especialmente:

A quien me brindó la oportunidad de cumplir este triunfo, que con su honestidad, nobleza y fortaleza me demostró que todo se puede, MI HERMANO: RAMÓN.

A las personitas más divinas, que con su gracia y amor, me demuestran cada día que la vida es hermosa, MIS SOBRINOS: ABRIL, DULCE IVONNE, ALITZEL, YAEL, SARAHI Y GABY.

Especialmente:

A ti, que me impulsaste para cerrar este ciclo de mi vida y aunque ya no estés, te recuerdo con amor:

A los que me dieron las facilidades para llevar a cabo la investigación: DIRECTIVOS DEL INSTITUTO VÍCTOR FRANKL.

A quien me tuvo la paciencia del mundo para la captura del presente: CRIS.

"Si me caigo, levántame; si me detengo, empujame; si me regreso, matame".

ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	I
I. Análisis contextual del estudio de caso.	
1.1. Contexto del estudio de caso.	2
1.2. Informe del estudio de caso.	12
II. Soporte teórico-conceptual.	
2.1. Marco comunicacional.	19
2.2. Marco pedagógico.	34
III. Propuesta de Intervención.	66
Conclusiones.	84
Bibliografía.	87
Anexos.	90

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han efectuado progresos hacia la comprensión, predicción, dominio y guía de personas que constituyen pequeños grupos. Estas investigaciones han contribuido a una serie de cambios de la teoría educativa. Aunque se siga concediendo primordial importancia a la educación del alumno en lo individual, así como a los métodos de instrucción individual, se reconoce el hecho de que el ambiente del aula y las relaciones interpersonales entre los componentes del grupo ejercen influencia importante sobre el aprendizaje y conducta individuales.

La importancia que tiene para el individuo contar con un ambiente propicio en el grupo es discutida en términos teóricos por los pedagogos, los cuales ponen énfasis en lo valioso de la aportación del grupo en el planteamiento y solución de problemas y la consecución de aprendizajes.

Tomando en cuenta esto, surge la iniciativa de realizar el presente trabajo titulado "Estrategias de comunicación interpersonal para favorecer el trabajo grupal en la carrera de asistente educativo"; el cual, se da a partir de la experiencia docente al coordinar un grupo de asistente educativo del Instituto Víctor Frankl plantel "El Moral", donde se presentó principalmente la problemática de una comunicación interpersonal defectuosa, propiciando de esta manera una limitación en el nivel de participación debido al temor a la crítica, ataques entre ellas con palabras, gestos o burlas; transmisión de mensajes agresivos, formas de interpretación que tergiversan la comunicación, provocando climas hostiles y agresivos. Esto a su vez, influyó en el trabajo grupal, existiendo individualidad para la realización de tareas y falta de responsabilidad hacia éstas; dificultad para integrarse como grupo, falta de actitudes de aceptación y sentimientos de identificación hacia las integrantes y por tanto la conclusión de la tarea y el aprendizaje.

Ante este contexto, se determinó la importancia de la comunicación interpersonal

para llevar a cabo el trabajo grupal y la consecución de aprendizajes, iniciando la investigación teniendo como objetivo "Diseñar estrategias de comunicación interpersonal para favorecer el trabajo grupal en la carrera de asistente educativo".

Para llevar a cabo el objetivo, se elaboró un "Laboratorio de técnicas y juegos grupales para favorecer la dinámica en la comunicación interpersonal entre las alumnas de asistente educativo del Instituto Victor Frankl". Así, el presente trabajo se estructura en tres apartados.

En el apartado uno, se muestran los datos correspondientes al análisis contextual del caso estudiado, destacando las características principales de la institución en donde se llevo a cabo: ubicación geográfica, su creación y demanda educativa que pretende atender, su objetivo y misión que desea desarrollar en sus educandos, así como la problemática que se dio en el grupo de asistente educativo turno vespertino.

El segundo apartado abarca el soporte teórico-conceptual en el que se fundamenta la propuesta, resumiendo las teorías y conceptos desde el ámbito comunicativo y pedagógico. En lo comunicativo, se retoma la teoría de sistemas para entender la comunicación educativa, particularmente la comunicación en el aula. En lo pedagógico, se toma como base fundamental la educación integral, la teoría del constructivismo con Vigostky y Ausubel, así como la teoría de grupo para entender los fenómenos que se dan dentro de éste y poder dar una solución.

En el tercer apartado se presenta la propuesta de intervención, dándose a partir del diseño de un laboratorio por medio de técnicas y juegos grupales, presentando su justificación y las cartas descriptivas.

PAGINACIÓN DISCONTINUA

**ANÁLISIS
CONTEXTUAL
DEL CASO
ESTUDIADO**

1.1. CONTEXTO DEL ESTUDIO DE CASO.

En enero de 1998, el Lic. Fernando García Espinosa y la profesora Yolanda Segundo González, forman una sociedad para establecer un colegio educativo, teniendo siempre en mente el firme propósito de satisfacer las necesidades de todas aquellas personas que por algún motivo no han concluido sus estudios en primaria, secundaria y preparatoria; ofreciendo además, la opción de carreras cortas en secretaria gerencial bilingüe, técnico en sistemas computacionales y asistente educativo bilingüe. Dicho colegio se llamó "La Fayette".

El plantel se ubicó en Coacalco, ofreciéndose los servicios de kinder, secundaria y preparatoria. Posteriormente, se abrió otro plantel en Santa Mónica Estado de México, el cual, por problemas económicos fue cerrado. En el mes de octubre de 1998 se establece otro en Cuautitlán Izcalli.

Después de un año, la Profesora Yolanda Segundo González decide separarse del plantel en Cuautitlán Izcalli, para formar un mismo colegio con el mismo nombre.

En febrero del 2000, la Profesora Yolanda Segundo González y el Profesor Héctor Morales Martínez, fundan el Colegio "La Fayette" ubicado en Cuautitlán México (antes Cuautitlán de Romero Rubio) y comienzan así a brindar sus servicios a una nueva comunidad, en donde gran parte de la población no ha concluido sus estudios por razones de diferente índole, ocasionando con esto una gran aceptación de la zona.

Para agosto del 2000, se disuelve la sociedad que tenía la Profesora. Yolanda Segundo González y el Lic. Fernando García Espinosa con el plantel de Cuautitlán Izcalli y cada parte se queda con un plantel, siendo independiente cada uno del otro.

En un principio, el colegio empezó a funcionar utilizando el nombre de "La Fayette", brindando al público usuario la opción de terminar sus estudios de primaria y secundaria con una validez oficial; en cuanto a las carreras, se da la elección a la comunidad estudiantil cursar una carrera corta en secretaría gerencial bilingüe, técnico en sistemas computacionales o asistente educativo bilingüe; posteriormente se integran otras como: cultora de belleza, diseño gráfico y técnico contador administrativo.

Al intentar validar las carreras ante Secretaría de Educación Pública (SEP) e integrarse a esta organización como una escuela oficial, queriendo que los estudios cursados en ella obtuvieran un prestigio que fuera respaldado ante la SEP, es necesario el cambio de nombre y en julio del 2000 pasa a ser "Instituto Víctor Frankl" y en diciembre del 2001 se obtiene su incorporación oficial al cubrir todos los requisitos prescritos, bajo la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo y el Centro de Capacitación y Formación Profesional (C. C. T.) con número de registro 15PBT1468-Z.

Para el periodo de FEBRERO-AGOSTO del 2002 hay una mayor demanda de alumnos para las carreras técnicas y el sistema abierto, la cual se cubrió con la apertura de un nuevo plantel en la misma zona, creándose así el Instituto Víctor Frankl plantel "El Moral", ubicado en Aurora 140 Col. El Moral Cuautitlán México, trasladando a los alumnos, personal docente y administrativo a éste, quedando en el plantel "EL Huerto" los de nuevo ingreso. Por lo que el estudio de caso se realizará en el Instituto Víctor Frankl plantel "El Moral".

Las instalaciones del plantel son rentadas, es una casa que está construida en un predio de 16 por 25 m aproximadamente, la cual se adaptó para el fin escolar. Cuenta con siete aulas, una para cada área; tres cubículos, de los cuales dos se utilizan para oficinas de coordinación y dirección y uno para cobranza; además de un laboratorio de computación, donde alumnos y profesores realizan actividades académicas; así como un pequeño patio para el esparcimiento de los alumnos.

La adaptación realizada, se constituye por una planta baja y una alta. En la planta baja se encuentran tres salones que dan al exterior del patio, el baño de mujeres y un pasillo que da acceso al interior, en donde se encuentra el cubículo de cobranza, las escaleras para el segundo nivel, dos salones y la oficina del coordinador. En la parte alta, están dos salones que también dan al exterior, el baño de hombres, la oficina del director, un salón y el laboratorio de computación.

La estructura organizacional se puede observar en el organigrama general del instituto, que se encuentra encabezada por una Dirección General con sus respectivos directores de cada plantel y el personal de cada uno. De aquí se desprende el organigrama del plantel "El Moral", en donde se ubica primero al Director, para seguir con las dos coordinaciones académicas del turno matutino y vespertino, posteriormente se encuentra el personal docente, el encargado de laboratorio y caja y la persona de limpieza, sin tomar en cuenta al alumnado.

El personal docente con el que cuenta está integrado por: una ingeniera química, un Lic. en informática, un biólogo, una teóloga; dos diseñadoras gráficas, una pedagoga (todos ellos pasantes) y una administradora (titulada); a nivel técnico hay: una técnica en cultura de belleza, dos con ticher, un técnico en sistemas, una secretaria y una estudiante en informática, dando un total de 14 profesores, 10 del turno matutino y 4 del vespertino (tres de ellos dan en ambos turnos).

En lo que respecta al personal administrativo, se compone por: un contador público y una ingeniera química (pasantes) que funcionan como coordinadores, dos secretarías encargadas de caja y un psicólogo (titulado), así como una señora encargada de limpieza con nivel secundaria.

En cuanto al alumnado, se tiene un total de 238, 127 en el turno matutino, 68 en el vespertino y 43 del sabatino; formando 25 grupos en el matutino, 14 en el vespertino (carreras técnicas, computación e inglés) y 6 en el sabatino (cursos de computación e inglés).

Los servicios que se brindan son:

Carreras técnicas:

- Técnico en sistemas computacionales e inglés (2 hrs. diarias)
- Diseño Gráfico (2 hrs. diarias)
- Asistente educativo bilingüe (2 hrs. diarias)
- Cultora de belleza (3 hrs.) diarias
- Secretariado (2 hrs. diarias)
- Contabilidad (2 hrs. diarias)
- Inglés (2 hrs. diarias)

Sistema abierto:

- Primaria (2 hrs. diarias)
- Secundaria (2 hrs. diarias)
- Preparatoria (2 hrs. diarias)

Cursos:

- Inglés
- Computación

Como un servicio más a los que ingresan al Instituto, se da una plática introductoria para sensibilizar a los alumnos a cursar la preparatoria al mismo tiempo que su carrera técnica. Además, conjuntado a esto, se les da inglés (básico, medio y avanzado, según el perfil del alumno) y computación adicional a su formación técnica.

La forma de trabajar en grupo es de total libertad para el docente, teniendo en cuenta la política de la institución. Existen tres profesores que se encargan del área de computación, dos para diseño gráfico y uno para cada una de las otras carreras técnicas. En cuanto al sistema abierto, uno se encarga de primaria y secundaria y dos de preparatoria.

Se utiliza material didáctico propio del profesor, los cuales lo elaboran según las necesidades de las materias, ya que la institución cuenta con pocos recursos

didácticos: libros para primaria, secundaria y preparatoria abierta; 15 computadoras (para uso de alumnos y profesores); algunas enciclopedias y diccionarios, televisión, DVD y algunas películas (se está conformando la biblioteca y videoteca).

Todo ello con el fin de cumplir con el objetivo del instituto, el cual es "formar personas altamente responsables con ellos mismos, su familia, su comunidad y su país. Formándolos de tal manera, que sean personas que utilicen la razón y no personas mecanizadas que sean incapaces de pensar por su propia cuenta. Dándoles las herramientas básicas para poder enfrentar la vida y sus vicisitudes siendo personas productivas en el área laboral, familiar y personal". (Documento del Instituto, mimeografiado).

Así, la visión de la institución es que el alumno "al término de su carrera, sean personas preparadas académica, técnica y emocionalmente para enfrentarse al medio laboral al que se integrarán, teniendo como principal objetivo el desarrollo de nuevas técnicas y tecnologías que puedan hacer crecer a sus diferentes comunidades y a su vez tengan en mente el constante y continuo crecimiento académico, que los ayudará a ser personas de alta calidad". (Documento del Instituto, mimeografiado).

En lo que respecta a la carrera de asistente educativo (en la que se llevará el estudio de caso), está incorporada a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo y el Centro de Capacitación y Formación Profesional (C. C. F. P.) perteneciente a SEP, con número 01FT337.

El plan de estudios que el C. C. F. P. estipula para cubrir, se estructura a partir de tres módulos que se deberán abarcar en dos años, los cuales son: asistencia a lactantes, asistencia a maternas y asistencia a preescolar, cubriendo un total de horas de 1293, de las cuales 547 son para la primera; 367 para la segunda y 379 para la última.

El propósito a cubrir de la carrera es que la "asistente educativo coadyuve con la educadora o puericultista en la atención asistencial y pedagógica del niño para su desarrollo integral". (Documento del Instituto, mimeografiado)

Sin embargo, para brindar un mayor servicio y proporcionar una formación integral a las alumnas, se propone un plan de estudios interno que, además de cubrir con el plan de SEP, abarquen programas (que están en elaboración) que permitan a las alumnas obtener bases sólidas, para que al insertarse al campo laboral, tengan la posibilidad de estar a cargo de un grupo. Con esto se estaría cubriendo el objetivo y la visión de la institución antes mencionado.

El plan de estudios tiene una duración de 30 meses (dos años y medio), estructurándose en 5 semestres con dos evaluaciones trimestrales cada uno y con dos horas diarias. Las materias a dar son: Desarrollo del Niño I y II, Didáctica I, II, III, y IV; Docencia I, II, III y IV; Material Didáctico, Música, Psicología I y II; Cantos y Juegos, Desarrollo Cognoscitivo I y II; Teatro y Literatura I y II; Laboratorio de Computación, Laboratorio de Computación (prácticas); Educación Física, Primeros Auxilios; Neurolingüística; Seminario de Titulación y Prácticas Profesionales; dando un total de 26 materias correspondientes al área educativa; más Inglés, que se ofrece como parte de su desarrollo.

Los horarios a manejar para abrir grupos son de 8:00 a 10:00 y de 10:00 a 12:00 en el turno matutino; de 14:00 a 16:00 y de 16:00 a 18:00 en el vespertino.

Actualmente, se cuenta solo con dos grupos: uno en el matutino de 10:00 a 12:00 con un total de 12 alumnas y otro en el vespertino de 16:00 a 18:00 hrs. con 7 alumnas.

En cuanto a la forma de trabajar en la carrera, los directivos dan completa libertad para impartir conocimientos, teniendo en cuenta las políticas de la institución y las funciones del docente.

El estudio a realizar se da en el grupo de asistente educativo turno vespertino, en el horario de 16:00 a 18:00 hrs.

El grupo está compuesto en la actualidad por siete integrantes, de las cuales, tres cuentan con 16 años y las otras con 17, 18, 25 y 33 años; dos son madres divorciadas, una con dos hijos y otra con una hija, las que aparte de estudiar trabajan para solventar los gastos del hogar y la escuela; dos chicas más se encuentran embarazadas, una madre soltera y otra casada; dos son hijas de padres divorciados y solo una cuenta con una familia conformada.

Básicamente, la impartición de las materias se da a partir del trabajo grupal, en donde se busca que el alumno construya sus propios conocimientos; sin embargo, en muchas ocasiones dicho conocimiento no se logra debido a que cada una de ellas cuenta con una problemática específica por situaciones familiares. Dichas problemáticas han influido de una manera considerable en el aspecto académico dentro del grupo, presentándose en las alumnas conductas tales como: una comunicación defectuosa, donde hay limitación de participación y dificultad para expresar lo que piensan; críticas poco constructivas, mensajes agresivos, discusiones; faltas de respeto, responsabilidad y cooperación, así como individualidad para realizar tareas con interés y compromiso, lo que no les permite obtener aprendizajes significativos de manera individual y grupal por medio del trabajo grupal.

De ahí la necesidad del presente estudio para proponer estrategias de comunicación interpersonal para mejorar el trabajo grupal y por tanto la obtención de aprendizajes significativos.

MAPA CURRICULAR

ASISTENTE EDUCATIVO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	I SEMESTRE		II SEMESTRE		III SEMESTRE		IV SEMESTRE		V SEMESTRE
1	DESARROLLO DEL NIÑO I	7	DESARROLLO DEL NIÑO II	13	DESARROLLO COGNOSCITIVO I	20	DESARROLLO COGNOSCITIVO II	28	NEUROLINGÜÍSTICA
2	DIDÁCTICA I	8	DIDÁCTICA II	14	DIDÁCTICA III	21	DIDÁCTICA IV	29	PRACTICAS PROFESIONALES
3	DOCENCIA I	9	DOCENCIA II	15	DOCENCIA III	22	DOCENCIA IV	30	SEMINARIO DE TITULACIÓN
4	MATERIAL DIDÁCTICO	10	PSICOLOGÍA I	16	PSICOLOGÍA II	23	EDUCACIÓN FÍSICA		
5	MÚSICA	11	CANTOS Y JUEGOS	17	TEATRO Y LITERATURA I	24	TEATRO Y LITERATURA II		
6	INGLÉS I	12	INGLÉS II	18	INGLÉS III	25	INGLÉS IV		
				19	LABORATORIO DE COMPUTACIÓN	26	LABORATORIO DE COMPUTACIÓN (PRÁCTICAS)		
						27	PRIMEROS AUXILIOS		

Dirección General
C.P. Héctor Morales Mtz.

Director Plantel "El Moral"
Lic. Carlos E. Segundo Glez.

Contador
C.P. Andrés González

Directora Plantel "El Huerto"
Profa. Yolanda Segundo Glez.

Coordinación Académica
T/matutino
Prof. Julio Moreno

Coordinación Académica
T/vespertino
Profa. Carmen Bravo

Encargado del laboratorio
Prof. Alejandro Cristóbal

Coordinación Académica
T/matutino

Coordinación Académica
T/vespertino
Profa. Liliana Jiménez

Profesores de las Diversas áreas
T/matutino

Profesores de las Diversas áreas
T/vespertino

Prof. de Computación
Alejandro Cristóbal

Profesores de las Diversas áreas
T/matutino

Profesores de las Diversas áreas
T/vespertino

Caja
Sra. Francisca Segura
Antonieta Díaz

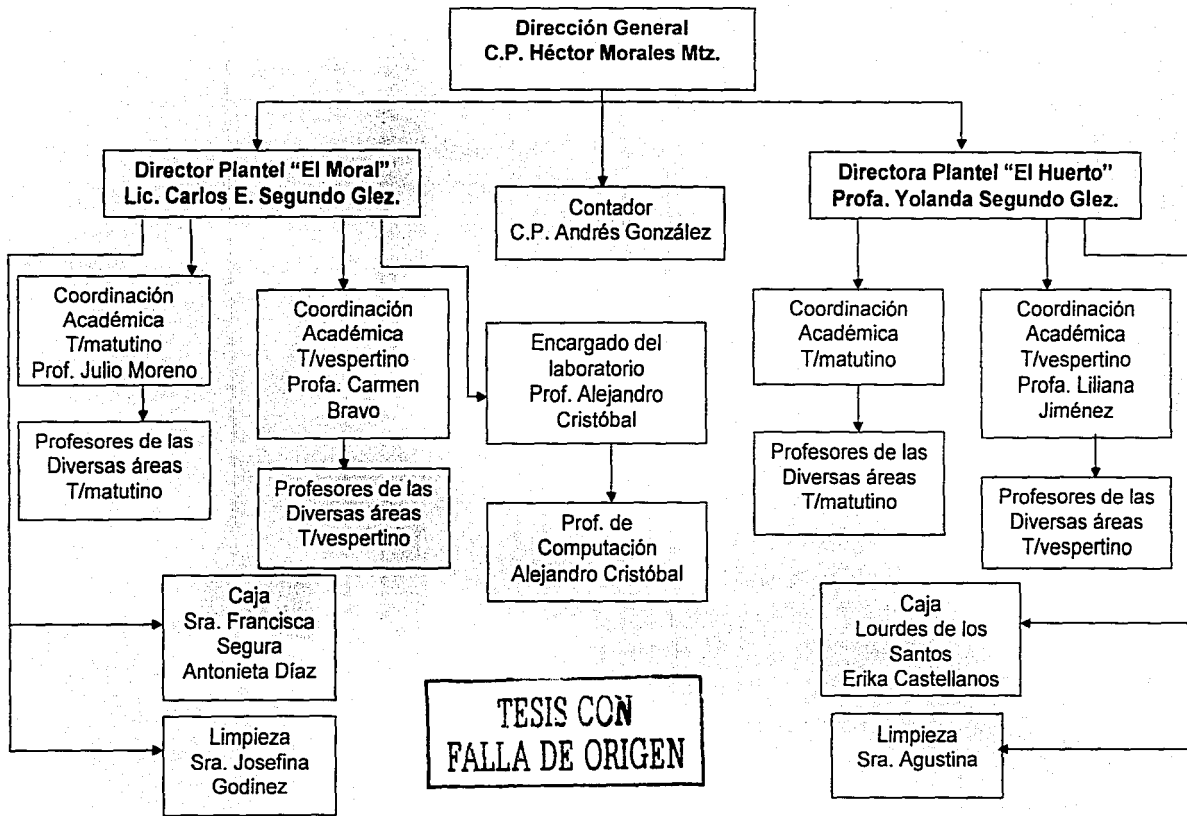
Limpieza
Sra. Josefina Godinez

Caja
Lourdes de los Santos
Erika Castellanos

Limpieza
Sra. Agustina

TESIS CON FALTA DE ORIGEN

12



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.2. INFORME DEL ESTUDIO DE CASO

1.2.1. Caracterización de la situación observada.

Estrategias de comunicación interpersonal para favorecer el trabajo grupal en la carrera de asistente educativo.

El presente estudio tuvo como objetivo identificar la estructura informal del grupo y el grado de comunicación en las relaciones interpersonales, así como la percepción que tienen entre sí un grupo de ocho alumnas de la carrera de asistente educativo, de las cuales una dejó de asistir quedando siete.

El estudio de caso intenta resolver los esquemas de relación interpersonal, que se han caracterizado por ser de manera agresiva, lo que no les permite llevar a cabo el trabajo grupal para la adquisición de aprendizajes significativos.

1.2.2. Aspectos instrumentales.

Los instrumentos que se aplicaron para el diagnóstico fueron el sociograma y la técnica ¿Sabemos escuchar?

El cuestionario para el sociograma (I.E.S ALYANUB: 2002) ya estaba elaborado y se modificó añadiendo cuatro preguntas relacionadas a la comunicación, en lo que se refiere a ¿Sabemos escuchar? no se le hizo ninguna modificación.

El sociograma se aplicó porque a través de su esquematización se observan las relaciones de aceptación y rechazo entre las alumnas; en lo que se refiere al trabajo grupal y el grado de comunicación, intentando medir las relaciones interpersonales y las redes de comunicación establecidas en la estructura del grupo.

En lo que respecta a ¿Sabemos escuchar? (Acevedo 2001: 103) se aplicó, ya que a

través de él se identifica cómo se perciben ellas y cómo se perciben entre sí en lo que respecta a la capacidad de saber escuchar para mantener una comunicación, tratando de medir por tanto el grado de comunicación dado en el grupo.

El sociograma, explora uno de los aspectos del campo de la sociometría: el grado de cohesión y la forma de estructura espontánea de un grupo, a través de las acciones o rechazos manifestados por los integrantes, poniendo en evidencia la posición de cada uno de los integrantes del grupo en relación con los demás.

Se define como "un medio para determinar el grado en que los individuos son aceptados en un grupo, para descubrir las relaciones que existen entre estos individuos y para poner al descubierto la estructura del grupo mismo". (Cirigliano 1987: 215) Su procedimiento comprende cuatro pasos:

1. Se formula una o varias preguntas a los miembros para que manifiesten sus preferencias.
2. Se elaboran o tabulan las respuestas.
3. Se confeccionan los sociogramas (diagramas).
4. Se analizan e interpretan los sociogramas.

La técnica de ¿Sabemos escuchar? tiene como objetivo evaluar la capacidad de escuchar y para su aplicación se divide al grupo en parejas, dándoles un cuestionario a cada participante pidiéndole que lo responda de acuerdo a los indicadores establecidos en éste; al finalizar, se realiza una sumatoria para determinar el total de puntos tanto individual como de pareja. Para su análisis, se realizó una modificación en su puntuación a partir del puntaje mayor al puntaje menor obteniendo diez veces su desviación estándar, para sacar el grado de comunicación e interpretarlo.

1.2.3. Plan de acción realizado.

La aplicación de instrumentos se llevó a cabo en el salón de clases durante el horario correspondiente a la materia de docencia en un tiempo de diez a quince minutos, dándose las indicaciones generales del porqué y cómo resolver los cuestionarios, una vez contestados se prosiguió a recogerlos y comenzar a vaciar la información para su análisis.

Durante la aplicación del sociograma, las alumnas mostraron disposición inmediata; en lo que respecta a la técnica de ¿Sabemos escuchar?, hubo desconcierto al ser agrupadas en pareja y en algunas enojo como en el caso de la sujeto D con G. Cabe mencionar, que no hubo necesidad de obtener datos adicionales, ya que ambos instrumentos arrojaron los datos necesarios.

1.2.4. Análisis, interpretación, conclusiones parciales y áreas de atención propuestas.

INSTRUMENTO	EJES DE ANÁLISIS	INTERPRETACIÓN	CONCLUSIONES PARCIALES	AREA DE ATENCIÓN	BENEFICIOS ESPERADOS
SOCIOGRAMA	Relaciones interpersonales: aceptación y rechazos.	Observando los sociogramas (1 a 4), la mayoría de las integrantes del grupo se pueden considerar como integradas a éste, ya que hay de dos a cinco elecciones y, en algunas éstas se dan mutuamente, como es el caso del sujeto A con D o C con E. Ocupando las posiciones centrales en las preguntas positivas y las periferias en las negativas, se encuentran las sujeto A, C y E, quedando como líderes al tener el mayor número de aceptaciones positivas dentro del grupo. Cercana a ellas se encuentra la sujeto D, aunque las aceptaciones no se dan en la primera posición y casi en la periferia están la sujeto B y G; totalmente en la periferia se encuentra la sujeto F, quien no es elegida por nadie quedando aislada del grupo.	De esta forma, se corrobora que las relaciones interpersonales que se dan entre las integrantes del grupo de asistente educativo no son adecuadas para el trabajo grupal, debido a que sólo existen tres personas que con la mayoría pueden entablar dichas relaciones.	Relaciones interpersonales por medio de la comunicación.	Mejorar las relaciones interpersonales para la conformación de grupos de trabajo, aunque no existan lazos afectivos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INSTRUMENTO	EJES DE ANÁLISIS	INTERPRETACIÓN	CONCLUSIONES PARCIALES	AREA DE ATENCIÓN	BENEFICIOS ESPERADOS
SOCIOGRAMA	Comunicación interpersonal	En los sociogramas (5 a 8) se observa cómo está establecida la comunicación interpersonal en el grupo, determinándose que la sujeto A y E, vuelven a encontrarse en el centro cuando se trata de preguntas positivas y en la periferia al ser negativas, teniendo una comunicación recíproca con la mayoría; cercanas a ellas se encuentra la sujeto C, D y G, de las cuales C y G tiene mayor comunicación recíproca (con tres) que D (sólo se comunica con dos, aunque tres se puedan comunicar con ella). Casi en la periferia está la sujeto B, que sólo con dos integrantes hay comunicación recíproca (con D y E) y, en la periferia está la sujeto F, manteniéndose incomunicada, quedando aislada.	Con esto se observa que existe comunicación interpersonal sólo entre algunas integrantes del grupo, lo que no ha permitido mantener relaciones eficaces con la mayoría, para poder lograr el trabajo grupal y por tanto los aprendizajes significativos.	Comunicación interpersonal	Mejorar la comunicación interpersonal que permita el trabajo grupal para la consecución de aprendizajes.

TESIS CON
FALTA DE...

16

INSTRUMENTO	EJES DE ANÁLISIS	INTERPRETACIÓN	CONCLUSIONES PARCIALES	AREA DE ATENCIÓN	BENEFICIOS ESPERADOS
¿Sabemos escuchar?	Capacidad de escuchar.	A través del cuestionario, se detecta que la mayoría de las integrantes se perciben con la capacidad de saber escuchar y mantener una comunicación (sujeto A, B, E y G). Dos se perciben con mínimas capacidades, logrando establecer una comunicación regular. Sin embargo, la percepción que se tienen entre ellas, es totalmente diferente. La mayoría percibe a sus compañeras con las habilidades para comunicarse, a excepción de dos, las cuales piensan que cuentan con éstas, pero sus compañeras las perciben con mínimas capacidades y por lo tanto de mantener una comunicación.	Se corrobora que la mayoría cuenta con habilidades para saber escuchar y mantener una comunicación; sin embargo, dichas habilidades no son suficientes para mantener una comunicación y establecer relaciones adecuadas para la conformación de grupos de trabajo y por lo tanto la consecución de aprendizajes significativos.	Habilidades para la comunicación interpersonal,	Mejorar las habilidades para saber escuchar y poder mantener una comunicación interpersonal adecuada para formar grupos de trabajo.

TEXTO CON
FALLA DE ORIGEN

SOPORTE

TEÓRICO-

CONCEPTUAL

2. 1. Marco comunicacional.

El presente estudio de caso fundamentará su interpretación de la comunicación desde la teoría de sistemas, la cual consiste en concebir que la realidad es un conjunto de partes organizadas, interrelacionadas e interdependientes.

Para poder comprender esto, es necesario partir de un estudio del sistema. Para Manuel Martín-Serrano, un sistema es una entidad real que está opuesto al agregado, ambos son conjuntos constituidos por más de un elemento, sin embargo, los elementos del sistema están organizados y los del agregado no, a estos elementos organizados se les llama componentes. Ahora, el sistema como método de análisis, explica la organización del objeto de estudio y, para esto el objeto debe tener una organización, que sea un sistema real y su análisis se basa cuando sus componentes presentan las características: han sido seleccionados, se distinguen entre sí y se relacionan entre sí.

La pertenencia de un componente al sistema se da cuando los componentes son necesarios para que el sistema funcione o permanezca organizado; esta relación entre componente y sistema se le llama implicación y éstas pueden ser:

- Obligatoria: componente sobre el cual el sistema no existe.
- Optativo: los componentes son creados por el sistema según sus necesidades.
- Incorporados: componentes que existen en el entorno y el sistema los adopta.

Un sistema tiene flexibilidad en la medida en que el sistema selecciona componentes obligatorios y optativos; es rígido cuando todos sus componentes son obligatorios y elástico cuando todos son optativos.

Existen así mismo, distinciones entre los componentes, las cuales son llamadas diferenciaciones y éstas pueden ser de dos tipos:

- Funcional: habla de roles, cada componente debe asumir funciones, el rol implica una posición.
- Estructural: cuando los componentes son necesarios para ocupar posiciones.

También se dice que existen dependencias entre los componentes, es decir, las relaciones entre los elementos componentes, las cuales permiten entender la complejidad del sistema y pueden ser de tres tipos:

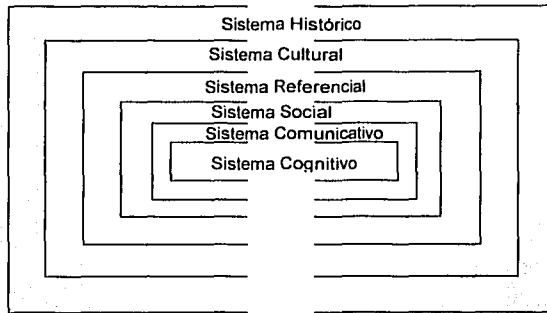
- Solidarias: (interdependencia $a \leftrightarrow b$). El cambio de a produce el cambio de b y viceversa.
- Causales: (determinación $a \leftarrow b$). El cambio de a produce el cambio de b pero no a la inversa.
- Específicas: (covariación, asociación, correlación $a \sim b$). El cambio de a produce un cambio de b , pero no necesariamente y viceversa.

Cabe señalar que existen subsistemas al interior de los sistemas. El subsistema es el órgano mediador de las relaciones entre los componentes y entre los componentes y el sistema y del sistema con el entorno.

Por lo tanto, se considera que los sistemas son "aquellos conjuntos constituidos por componentes implicados, diferenciados y dependientes" (Martín 1991: 102) y el análisis sistémico es "el estudio de la organización de los sistemas, consistente en identificar cuáles son los componentes que cada sistema selecciona, cómo se distinguen unos de otros y qué relaciones mantienen en el sistema". (Martín 1991: 103)

Así, existen sistemas en relación, en constante interacción, como se puede observar en el modelo de la "cebolla":

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



En el sistema cognitivo, se parte del sujeto que conoce, que requiere tener relación con el sistema social (instituciones sociales como la familia, escuela, iglesia, etc.); dicha relación se da a través del sistema comunicativo, el cual es el mediador entre ambos sistemas.

El sistema referencial es el conjunto de todo lo que se habla permitiendo al individuo relacionarse con los demás (valores, normas, costumbres, religiones, políticas, ideologías, etc.), por lo que este sistema condiciona al social. A su vez, se da una relación con el sistema cultural, entendiéndose la cultura como una forma de vida y por último, está el sistema histórico, lo histórico entendido como el proceso de desarrollo de aquello que se está estudiando, un sistema siempre ve hacia su finalidad, pero haciendo referente a su pasado en función del presente.

Dada la información anterior, es necesario aclarar el concepto de comunicación.

Existe infinidad de definiciones según el contexto en el que se hable, pero generalmente se habla de comunicación cuando se desea expresar que entre personas, objetos o sucesos que se hayan separados por la distancia o el tiempo, se ha establecido contacto, el cual va acompañado de un mensaje, se habla así de la transmisión de información, dar parte o hacer saber una cosa, entrar en contacto

con otro individuo para hacerle participe de lo que se posee (conocimientos, estados de ánimo, intereses, deseos, etc.).

Bernardette Walsh la define como "un encuentro entre personas en el que...el lenguaje marca el punto de encuentro entre yo y los otros". (Martínez 1998: 7)

En este sentido, comunicar implica un proceso de intercambio de información y su finalidad es poner en común ideas para lograr el entendimiento, caracterizándose como un medio y no como un fin en sí misma.

Dicha comunicación busca cubrir necesidades que tiene una persona en función de sí misma, en función de los otros y con lo otro (entorno).

Por tanto, la comunicación "es el acto de relación entre dos o más sujetos, mediante el cual se evoca en común un significado". (Paoli 1990: 11)

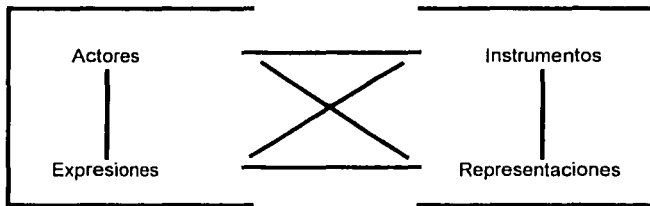
Tomando en cuenta todo lo mencionado, se determina que para la teoría de sistemas, la comunicación es un objeto organizado: sus componentes son seleccionados, se relacionan y se distinguen entre sí y por tanto lo es un sistema, porque ésta es una entidad real y presenta las características que se les exige a los sistemas:

- a) En la práctica de la comunicación participan más de un componente: dos actores, una sustancia expresiva, un instrumento biológico o tecnológico de modificación de la sustancia expresiva, un instrumento biológico o tecnológico de captación de señales y una representación.
- b) Los componentes de un sistema están siempre organizados, lo que da pie al uso de un método sistemático de estudio.
- c) El sistema de comunicación implica la existencia de componentes seleccionados para que se cumplan sus funciones.

Establecido esto, se puede decir que según la teoría de sistemas, los componentes del sistema de comunicación son:

- Actores de la comunicación.
- Expresiones comunicativas.
- Representaciones.
- Instrumentos de la comunicación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Los actores son:

- Personas físicas que entran en comunicación con otros actores.
- Personas físicas cuya mediación técnica unos actores pueden comunicar con otros, cuando su intervención técnica en el proceso comunicativo excluya, incluya o modifique a los datos de referencia proporcionados por los otros actores.

Los actores pueden ser Ego concebido como el Yo (emisor) y Alter como el otro (perceptor).

Aquí, la condición de actor se refiere a estar directamente implicado en la producción, el consumo o la distribución de la comunicación. Por lo que se puede distinguir a dos clases de actores:

- Actores que se sirven de la comunicación: son responsables de la información que circula en el sistema de comunicación o los que son responsables de su consumo.

- b) Actores que sirven a la comunicación: los que ponen en circulación información elaborada por otros actores y consumida por terceros, cuando su intervención afecte a los datos de referencia que le llegan a Alter.

Los instrumentos son "todos los aparatos biológicos o instrumentos tecnológicos que pueden acoplarse con otros aparatos biológicos o tecnológicos para obtener la producción, el intercambio y la recepción de señales". (Martín 1991: 163)

Éstos se organizan en sistemas de amplificación y traducción de señales, constituidos por un órgano emisor, un canal transmisor y un órgano receptor. Sus funciones son:

- a) Los instrumentos están en el sistema de comunicación para servir a la comunicación, ya sean los media amplificadores: los que funcionan sin modificar la naturaleza de la señal que de ellos obtiene el actor; o los media traductores: los que transforman señales acústicas, luminosas, electromagnéticas en otra materia o energía.
- b) Los instrumentos que se sirven de la comunicación: los que para funcionar utilizan información.

Las expresiones son sustancias que pueden ser cosas de la naturaleza, objeto fabricado o un organismo vivo. Son sustancias expresivas las materias informadas o entidad perceptible por algún sentido de Alter donde Ego ha realizado un trabajo expresivo, cuando éstas son energizadas poseen la capacidad de generar señales y modular las energías que pueden afectar a los sentidos de algún ser vivo.

Las materias expresivas pueden ser sustancias inorgánicas y orgánicas y se pueden clasificar en:

- a) Sustancias expresivas provenientes de la naturaleza, adquiriendo un uso en función del cual deviene objeto, en caso de empleo comunicativo.

- b) Sustancias expresivas que son objetos, entendiendo a éstos como un producto que existe como consecuencia del trabajo del hombre sobre las cosas naturales. Los objetos son expresivos de la función que se les asignan.
- c) Sustancias expresivas corporales. El organismo humano cuenta con manifestaciones de su estado biológico y algunas son involuntarias. La función de estas respuestas restablecen el equilibrio biológico alterado. Pero el hombre posee la capacidad de informar estas respuestas y convertirlas en expresiones para comunicarse (o incomunicarse) con los demás.

La representación actúa organizando conjuntos de datos de referencia proporcionados por el producto comunicativo, en un modelo que posee sentido para el usuario o usuarios de esa representación. Estas representaciones pueden diferenciarse según su uso:

- a) Representaciones modelos para la acción: dan a la información un sentido que afecta al comportamiento.
- b) Representaciones modelo para la cognición: dan a la información un sentido que afecta al conocimiento.
- c) Representaciones modelos intencionales: dan a la información un sentido que afecta a los juicios de valor.

En este sentido, no hay posibilidad de comunicar si el trabajo expresivo de Ego y el trabajo perceptivo de Alter, no son guiados por las representaciones. Así mismo, la comunicación es ineficaz cuando la representación que guía el trabajo expresivo de Ego no se corresponde con la que rige el trabajo perceptivo de Alter.

Trasladando todo esto al ámbito educativo, se dice que la educación y la comunicación se llevan de la mano. Dicho vínculo debe analizarse tomando en cuenta el supuesto de que la educación es un fenómeno social que implica relaciones de enseñanza-aprendizaje y éstas se dan a través del proceso de comunicación, por lo que la comunicación y la educación son fenómenos sociales que implican relaciones por parte de los sujetos que interactúan en ella.

De aquí la existencia de la comunicación educativa, la cual, se fundamenta en la teoría de la comunicación y por la pedagogía, poniéndose énfasis en las relaciones establecidas entre los seres humanos en el proceso de enseñanza-aprendizaje en todas sus dimensiones. Incluye la investigación, el diseño, la sistematización, la práctica y la evaluación de todos los factores que intervienen en los procesos de comunicación involucradas en la enseñanza y el aprendizaje. Así, se puede definir como la disciplina que estudia el proceso social, histórico e intencional de intercambio de información entre dos o más personas, cuya finalidad es colaborar en su formación para desarrollar sus capacidades, transformándose y transformando su realidad; por lo tanto, su finalidad es la formación integral de la persona por medio de la comunicación. Sus objetivos principales son:

- Sistematizar experiencias y contenidos que descubran los niveles de comunicación entre maestro-alumno, alumno-maestro, alumno-alumno y maestro-maestro.
- Procurar niveles de comunicación para el proceso de enseñanza-aprendizaje más profundos y eficaces.
- Apoyar tecnológicamente métodos y medios para hacer efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Instaurar redes de comunicación que permitan el intercambio académico entre instituciones educativas para responder a la demanda de educación masificada y la carencia de recursos.

Así mismo, la comunicación educativa comprende cuatro factores:

- 1) Los medios empleados
- 2) Los mensajes contenidos
- 3) Los objetivos y metas a lograr, y
- 4) Las características del receptor.

La comunicación educativa cuenta con tres áreas:

- Educación por los medios: se presenta en la educación formal y no formal y se puede dar en:
 - Por los medios masivos de comunicación, la cual se da en la educación informal y específica cómo los medios masivos educan, qué enseñan y cómo promueven aprendizajes;
 - Por los medios de educación a distancia, que se puede dar en todos los niveles de educación.
- Educación para los medios: son programas de formación de la conciencia crítica ante la comunicación; se da en todos los niveles.
- Educación con los medios: es aquella en donde se ve cómo se lleva a cabo y qué medios se utilizan en el proceso de comunicación de la enseñanza-aprendizaje y en las relaciones. Se da en el sistema formal. También se le llama comunicación en el aula.

Para efecto del estudio de caso, se abarcará ésta última en donde se centra la comunicación en el aula y cómo favorecerla. Por lo que se asume el aula como un espacio físico de intercambios socioculturales entre el docente y el alumno, donde se producen comportamientos valorativos que tienen estrecha relación con las demandas, conflictos e influencias de la sociedad y la cultura.

La comunicación en el aula es un proceso de intercambio de información académica que implica relaciones interpersonales entre el que enseña y el que aprende con el fin de lograr el proceso de enseñanza-aprendizaje y propiciar ambientes de confianza.

Dentro del aula, hay que considerar las acciones verbales y las no verbales del docente y los alumnos en el contexto, que pueden ser analizadas a partir de lo que dicen (comunicación verbal: oral/escrita) y de lo que hacen (comunicación no verbal: gestos, posturas, movimientos).

Por tanto, para que el aula funcione es necesario el uso de la comunicación en el aula, donde se promuevan ambientes positivos y de confianza para cubrir el objetivo a tratar en una tarea determinada.

La comunicación dentro del aula debe ocurrir en un ambiente y en un contexto determinado (aula) donde existen reglas y límites. Los alumnos se conciben como generadores de mensajes a través de una participación activa, de investigación creativa e imaginativa.

Existe así mismo, una interacción de mensajes entre profesor y alumnos, lográndose la retroalimentación, lo cual permite que cada participante ajuste su percepción de la realidad para seguir interactuando con el otro, volviéndose un proceso cíclico, produciendo un intercambio de expresiones de ambos participantes (profesor-alumno) relacionándose ambos campos de experiencias.

En este proceso comunicativo, la intencionalidad está enfocada en el aprendizaje, siendo ésta su finalidad primordial y en función de esta se deben organizar los mensajes y los estímulos didácticos.

"En el salón de clases se lleva a cabo un proceso complejo de exposición, negociación, recreación, rechazo y creación de significados, que ponen en escena y en relación diversas formas y universos culturales que implican concepciones diferentes de entendimiento del mundo". (Charles 1989: 36)

Para Mercedes Charles, en el salón de clases confluyen cuatro universos lingüísticos:

- Lenguaje escolar: tiene que ver con las disposiciones y comunicados de la institución (escuela) y las políticas educativas nacionales; las características físicas del edificio escolar que constituye un lenguaje material que delimita el uso de espacios donde se lleva a cabo el aprendizaje, establece los límites materiales del comportamiento de los alumnos y de las acciones que pueden ser realizadas en su interior. Así mismo, se encuentra los contenidos y aspectos curriculares (programas y planes de estudio), que son parte importante de la cultura a transmitir.

- Lenguaje magisterial: es aquel que el maestro utiliza en la relación pedagógica con los alumnos como objeto de conocimiento. Implica el lenguaje verbal y el no verbal. Generalmente, es el lenguaje de autoridad en el salón de clases, ya que es él el que regula y mantiene el control en comportamientos, conocimientos, control de diálogo y en cuanto al uso de lenguaje (uso correcto de palabras, modulación de voz, etc.). Establece y promueve el tipo de proceso de comunicación.

- Lenguaje de los alumnos: se da más en la interacción con el grupo de iguales y es un lenguaje espontáneo e informal; se manifiesta la historia personal, social y cultural de cada alumno. En ocasiones hay una desvinculación entre el lenguaje de los alumnos y el lenguaje establecido en los contenidos curriculares.

- Lenguaje de los textos: implica una interpretación de la realidad física, social y personal. Se consideran varios aspectos en los textos como el lingüístico e ideológico de sus contenidos, las imágenes e ilustraciones, el uso del lenguaje en relación con el de alumnos, la relación de los temas con la realidad, etc.

Ahora bien, Prieto considera que dentro de la comunicación se pueden dar diferentes procesos en cuanto a la relación entre los componentes esenciales de ésta (emisor-perceptor), distinguiéndose tres tipos: intermedia, colectiva e interpersonal.

La comunicación intermedia caracteriza a aquellos grupos que comparten cierta finalidad lúdica, educativa, laboral, política, etc. Y cuyos miembros pueden entrar en

relación interpersonal, cuando lo consideren necesario. Para que se dé es necesaria la proximidad espacial, la similitud de tareas e intereses y la dinámica discursiva importante para la mayoría.

"La comunicación colectiva es la que corresponde a la transmisión de los mensajes a través de los medios proyectados a la colectividad". (Meléndez 1984: 10)

En lo que se refiere a la comunicación interpersonal se dice que "es aquella en que los participantes (emisor-perceptor) se relacionan cara a cara, en un diálogo en el que tienen la posibilidad de convertirse alternativamente en emisores y perceptores. El intercambio de mensajes, por lo tanto, es más completo, ya que a la palabra se suman gestos, miradas, entonación de la voz e incluso silencios" (Meléndez 1984: 10) lo que conforma una atmósfera de mayor intensidad.

Por lo tanto, los tipos de comunicación que se pueden dar dentro del aula son la intermedia y la interpersonal; en ésta última se enfocará el estudio de caso.

La comunicación interpersonal se da en forma directa entre dos o más personas físicamente próximas, utilizándose los cinco sentidos con retroalimentación inmediata. En esta relación el emisor tiende a afectar al receptor, pues es una situación de interacción profunda en donde el individuo (comunicador) transmite cara a cara estímulos por medio de símbolos verbales o no verbales para modificar la conducta de otros individuos (receptores). Siempre es de doble dirección: emisor y receptor intercambian alternativamente sus roles.

Como ya se mencionó, en esta comunicación debe haber dos o más personas físicas próximas entre sí, dando como resultado una interdependencia comunicativa y una interacción enfocada, que puede ser a un tema central en el que los participantes tendrán una experiencia en común, interpretarán los mensajes de acuerdo a las señales observadas y transmitirán al otro el mensaje deseado, haciendo uso de todos sus sentidos.

El contexto interpersonal no es estructurado, el contenido de mensajes es de tipo informal, no se rige por normas y está enfocada al intercambio recíproco de señales verbales y no verbales.

Los grados de comunicación interpersonal, según Fabiola Zurdo son:

- Nivel circunstancial: se comunica lo superficial, en momentos breves y con poco contenido personal.
- Nivel personal: hay una participación más cercana, tiene el sello de lo propio, se es como en la familia, trabajo, tiempo libre, etc.
- Nivel personal-Intimo: se implica desde dentro, lo que se cuenta a pocos. Comunicarse es ponerse en manos de otro.
- Nivel Intimo-Intimo: lo que sólo se comunica a una persona o amigo Intimo. Provoca correspondencia en la comunicación.

Para que se dé el acto comunicativo interpersonal deben darse ciertas condiciones previas:

- Que haya primero una comunicación intrapersonal para después expresarse.
- La necesidad de comunicarse de cada participante para lograr un fin.
- Un mismo código que utilicen y compartan los participantes.
- Un campo de experiencias previas.

A partir de la comunicación Interpersonal, existe entre el profesor (emisor) y alumno (perceptor) interdependencia, donde hay diferente intencionalidad que puede afectar en los niveles de inferencia.

Una relación interpersonal, es necesaria para que se lleve a cabo un aprendizaje real y el papel que la comunicación juega en esta relación es muy importante. Por lo tanto, el aprendizaje se basa en la relación interpersonal que se establece entre maestro-alumnos y entre alumnos-alumnos.

En la relación que se establece entre alumno-alumno, se presenta una comunicación horizontal que lleva a establecer un diálogo, en donde el lenguaje de los alumnos permite la interacción con el grupo de iguales, este lenguaje es espontáneo e informal, manifestándose la historia personal, social y cultural de cada uno.

Dependiendo como se de dicho lenguaje, se pueden establecer relaciones en donde el grado de comunicación interpersonal alcance un nivel circunstancial, personal, personal-intimo e íntimo-intimo.

Pero para entablar una comunicación interpersonal se deben de dar los siguientes elementos:

- Escuchar: es oír a una persona profundamente utilizando todos los sentidos para entrar en contacto con ella y percibir todas las palabras, pensamientos, sentimientos e ideas de la otra parte.
- Ser escuchado: al ser escuchado se clarifican ideas y sentimientos; quien es escuchado se siente atendido, aliviado, aceptado, libre de ser él mismo y expresarse, esto permite y promueve una relación interpersonal.
- Autenticidad: es la coherencia entre lo que se experimenta y se vive en el mundo interior y lo que se comunica y se expresa al exterior.
- Aceptación y amor: cuando la persona se acepta y se ama a sí misma, acepta y ama a los demás; cuando se da y se recibe el mensaje de aceptación y de amor la relación interpersonal es espontánea.
- Aprecio: apreciar a otro es valorarlo por lo que es y no por lo que sabe o tiene; es confiar en él, esto permite crecer y ser independiente; el aprecio es un elemento que estimula el desarrollo.
- Promover la libertad: cuando no hay posesión, autoritarismo, represión, dependencia en una relación, entonces se promueve la libertad y las relaciones son dinámicas y profundas.
- Retroalimentación: consiste en manifestar en forma clara, abierta a la otra persona, las respuestas de cómo afectan sus conductas, acciones y

actitudes a fin de promover su auto-conocimiento y desarrollo, así como aceptar las manifestaciones del otro en relación a las propias conductas.

De esta manera, facilitar el aprendizaje implica llevar a cabo estos elementos de la comunicación.

2.2. Marco Pedagógico.

Desde los inicios de la historia, el hombre ha tenido la necesidad de satisfacer sus necesidades físicas, psicológicas, sociales, etc.; por lo que, la educación ha sido una herramienta para convivir con los otros de forma ordenada (en algunas ocasiones), siendo el factor social indispensable para dicha labor. El hombre ha tenido que elaborar artefactos, instrumentos, costumbres, normas, códigos de comunicación y convivencia como soporte existencial de su especie y de los grupos sociales, ya que genéticamente no se está capacitado para perdurar la especie sólo por el hecho de un factor hereditario, por lo que el medio no se fija biológicamente ni se transmite por medio de la herencia genética; entonces, los grupos humanos producen ciertos mecanismos y sistemas externos de transmisión para garantizar la supervivencia de las comunidades o grupos sociales.

El proceso de socialización como reproducción de la cultura dominante y preparación del alumno para el trabajo y su actividad como ciudadano, no es simple ni lineal o mecánico en la escuela o sociedad, ya que tiende a ser conservadores toda la comunidad social pues reproduce comportamientos, valores, ideas, instituciones, artefactos y relaciones, manifestadas útiles para la existencia del grupo humano, garantizando la supervivencia de nuevas generaciones en el proceso histórico. Así mismo, modifica los caracteres de dicha formación social, cada generación requiere tanto de la conservación como del cambio; a este proceso de socialización, suele denominarse como proceso de educación, ya que la función de ésta es la socialización.

El comportamiento de dichos mecanismos y sistemas de socialización, se entiende por cultura y esa transmisión de información es la "Educación".

Así, la educación viene a ser una relación interpersonal que sucede en un marco social y ha logrado grandes transformaciones a través de la historia, cada avance social ha ido acompañado de una renovación de tareas educativas.

A partir del siglo XIX-XX, la educación surge con nuevas ideas sustentadas en nuevas corrientes filosóficas que permiten el equilibrio social de convivencia, argumentando que la educación es para todos y se debe educar integralmente.

Actualmente, muchas instituciones han dejado de educar (guiar o conducir) basándose sólo en el informar (repetir y transmitir) lo que remarca una educación memorística e ilustrativa, dejando la práctica como algo suplementario al conocimiento, lo que sólo permite una manufacturación de personas y no una formación de éstas.

Ante esto, se debe pensar en una educación, donde el análisis de contenidos y procedimientos que son favorables para el aprendizaje, estén encaminados a abarcar factores que determinen el grado de participación y dominio de los alumnos sobre el proceso de aprendizaje y en los modos de convivencia de éstos, para que se llegue a comprender el grado de autonomía de los estudiantes respecto a sus propios procesos de producción e intercambio en el ámbito escolar.

Así, se entenderá qué conocimientos, capacidades, disposiciones y pautas de conducta se desarrollarán en los alumnos y en los recursos más adecuados para resolver algunos de los problemas de la planeación curricular en algunas instituciones educativas del país.

Por lo que, para la presente propuesta se tomará en cuenta la educación integral, entendida como un proceso de formación integral de una persona (por medio de experiencias de aprendizaje que le proporcione la modalidad educativa formal, no formal e informal) para la socialización por medio del desarrollo de capacidades físicas e intelectivas: de la conciencia racional, los cuales le permitirán la resolución de problemas y la transformación de la realidad.

La meta de dicha educación será el Desarrollo Integral del individuo, considerando a éste como una unidad bio-psico-social, tomando en cuenta su totalidad para que su aprendizaje sea holístico (interacción como un todo en relación).

Se observa así, al ser humano como un todo integral y organizado que percibe, siente, piensa y crea organizada e integralmente, en donde sus aspectos (bio-psico-social) se relacionan entre sí sin poder separarlos, pues la transformación de cualquiera de ellos conduce a la de los otros, ya que se entremezclan sus características influyendo uno sobre los otros.

Para llevar a cabo esto, se retomarán como base los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Aprender a conocer, combinando una cultura general amplia para profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias; lo que implica aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación durante la vida.

Aprender a hacer para adquirir una calificación profesional pero más una competencia que capacite al individuo para hacer frente a situaciones y a trabajar en equipo. Así como aprender a hacer dentro de las experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, espontáneamente a causa del contexto social o nacional o formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

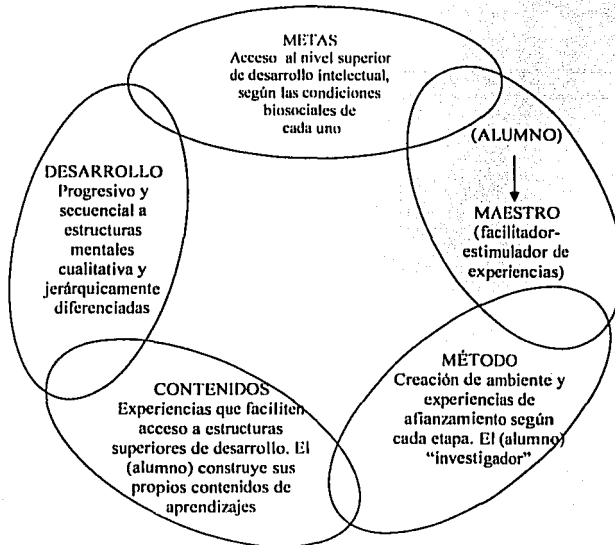
"Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores del pluralismo, comprensión mutua y paz". (Delors 1996: 110)

Aprender a ser para que florezca la personalidad y se este en condiciones de hacer con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal, sin menospreciar en la educación las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitudes para comunicar, etc.

Esta educación se retomará para llevar el estudio de caso dentro de la modalidad formal, la cual se concibe como aquella en donde el aprendizaje "tiene lugar en las aulas... y se refiere al sistema educacional jerárquicamente estructurado, graduado cronológicamente. Va desde la educación elemental hasta la superior". (Meléndez 1984: 6)

Por tanto, para cumplir con dicha educación integral en la modalidad formal, se retomará el modelo pedagógico del Desarrollismo, el cual permite definir las metas que se persigue en la formación de los hombres.

El modelo del desarrollismo pedagógico tiene como meta "que cada individuo acceda progresiva y secuencialmente a la etapa superior de desarrollo intelectual, de acuerdo con las necesidades y condiciones de cada uno. El maestro debe crear un ambiente estimulante de experiencias que faciliten en el (alumno) su acceso a las estructuras cognoscitivas en la etapa inmediata superior." (Flórez 1994: 169)



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Se basará la investigación en este modelo porque las alumnas de la institución se están formando como educadoras y a su vez serán formadoras de procesos educativos; por lo tanto, como apoyo a esto, se empleará la teoría del constructivismo retomando a Vigotsky y Ausubel.

El constructivismo es una alternativa pedagógica, en donde se pretende que el alumno construya o reconstruya todos sus aprendizajes.

"El constructivismo es la idea que mantiene que el individuo, tanto en los aspectos cognoscitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre estos dos factores". (Carretero 1993: 21) Por tanto, según el constructivismo, el conocimiento no es copia fiel de la realidad, sino una construcción del ser humano.

Este proceso de construcción depende de dos aspectos:

- 1) De los conocimientos previos o representación que se tenga de la nueva información o de la actividad a resolver.
- 2) De la actividad externa o interna que el aprendiz realice al respecto.

La finalidad de la educación para el constructivismo, sería promover procesos de crecimiento personal del alumno en el marco del grupo al que pertenece. Dichos aprendizajes no se producirán de manera satisfactoria a menos que se suministre una ayuda a través de la participación del alumno en actividades intencionales, planificadas y sistemáticas que logren propiciar en éste una actividad mental constructiva. Por lo que el conocimiento escolar se puede analizar desde:

- Los procesos psicológicos implicados en el aprendizaje.
- Los mecanismos de influencia educativa susceptibles de promover, guiar y orientar dicho aprendizaje.

El constructivismo rechaza la concepción del alumno como un mero receptor o reproductor del saber cultural y no acepta la idea de que el desarrollo es la simple acumulación de aprendizajes específicos.

"La concepción constructivista se organiza en torno a tres ideas fundamentales:"
(Coll 1992: 441-442)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El alumno es responsable último de su propio proceso de aprendizaje.

La actividad mental constructiva del alumno se aplica a contenidos que poseen ya un grado considerable de elaboración.

La función del docente es engarzar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado.

Por tanto, en el alumno se implica la capacidad de realizar aprendizajes significativos por sí solo en una gama de situaciones y circunstancias (aprender a aprender), pues para que el aprendizaje sea significativo el alumno debe ser protagonista y creador de su propio aprendizaje, el cual se dará sólo cuando éste lo hace suyo y lo aplica a su vida.

Así, la concepción constructivista de la educación, reconoce la existencia de diversos tipos y modalidades de aprendizaje, dando una atención más integrada a los componentes intelectuales, afectivos y sociales; considerando importante promover la interacción entre maestro-alumno y alumno-alumno a través del manejo de grupo mediante el empleo de estrategias de aprendizaje cooperativo promoviendo los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura al que pertenece.

Su principio fundamental es la importancia de la actividad constructiva del alumno en la realización de los aprendizajes escolares.

Dentro de esta postura se encuentra el enfoque psicogenético piagetano, la teoría sociocultural de Vigotsky, la teoría de los esquemas cognitivos, la teoría ausubelina de la asimilación y el aprendizaje significativo y algunas teorías instruccionales. Pero para fundamentar la propuesta, sólo se retomará la teoría sociocultural de Vigotsky y la teoría ausubeliana de la asimilación y el aprendizaje significativo.

Las propuestas científicas de Vigotsky son acerca del desarrollo psicológico y cultural del hombre y concede prioridad a la influencia social en el aprendizaje y el desarrollo. Tiene como puntos principales:

- 1) La importancia de la acción transformadora del niño sobre los objetos.
- 2) La importancia del gesto, signo o símbolos como instrumentos básicos en la formación de la mente.
- 3) La internalización del lenguaje social y la transformación de éste permiten la toma de conciencia.
- 4) Evolución del desarrollo como un proceso.
- 5) Posibilidad de aprender a partir de acciones transformadoras.
- 6) La posibilidad de que el sujeto adquiera ciertos niveles de significación.

Concibe al sujeto como un ser eminentemente social y al conocimiento como un producto social; así mismo, atribuye importancia a las relaciones sociales y considera que la educación debe promover el desarrollo sociocultural y cognitivo del alumno. También es importante el lenguaje y piensa que el niño es capaz de hacer algo con ayuda pero después lo hará sólo.

Lo fundamental es la importancia que da a la instrucción formal en el crecimiento de las funciones psicológicas (memoria, inteligencia y lenguaje), las cuales se adquieren en un contexto social y luego se internalizan.

Habla de una Zona de Desarrollo Próximo que se puede definir como "la distancia entre el nivel de resolución de una tarea que una persona pueda alcanzar actuando independientemente y el nivel que puede alcanzar con ayuda de otros compañeros." (Coll 1992: 3)

Es decir, que el nivel que un alumno alcanza y las actividades que realiza al trabajar, ya sea solo o con sus compañeros que le van a ayudar a resolver la situación o llegar a la construcción de su propio conocimiento.

Las Zonas de Desarrollo Próximo serían como un apoyo al aprendizaje escolar que permita al maestro y al alumno delimitar el campo de acción para retomar, replantear o modificar el objeto de conocimiento.

En lo que se refiere a la teoría ausubeliana, el aprendizaje es importante y deseable en las situaciones académicas, pues posibilita la adquisición de grandes cuerpos integrados de conocimientos, los cuales tienen sentido y relación.

En este aprendizaje constructivista, el sujeto es el protagonista y creador de su propio aprendizaje; el cual se da sólo cuando el alumno lo hace suyo (cuando lo aplica a su vida).

El aprendizaje significativo implica un procesamiento activo de la información por aprender, por lo que para su logro, son necesarias las siguientes condiciones:

- La nueva información debe relacionarse con lo que ya se sabe.
- El alumno debe tener disposición por aprender.
- Debe encontrarse motivado y con actitud positiva.
- Los contenidos deben ser atractivos y aplicables a su vida.
- El aprendizaje debe ser continuo.
- Debe haber conocimientos previos.

Por otro lado, se debe diferenciar los tipos de aprendizaje que se pueden desarrollar en el salón de clases: (Díaz 1999: 20)

1. El que se refiere al modo en que se adquiere el conocimiento (recepción-descubrimiento). Primera dimensión modo en que se adquiere la información.

Recepción	Descubrimiento
<ul style="list-style-type: none"> - El contenido se presenta en su forma final. - El alumno debe interiorizarlo en su estructura cognitiva. - No es sinónimo de memorización. - Propio de etapas avanzadas del desarrollo cognitivo en la forma de aprendizaje verbal hipotético sin referentes concretos (pensamiento formal). - Útil en campos establecidos del conocimiento. - Ejemplo: se pide al alumno que estudie el fenómeno de la difracción en su libro de física. 	<ul style="list-style-type: none"> - El contenido principal a ser aprendido no se da, el alumno debe descubrirlo. - Propio de la formación de conceptos y solución de problemas. - Puede ser significativo o repetitivo. - Propio de etapas iniciales del desarrollo cognitivo en el aprendizaje de conceptos y proposiciones. - Útil en campos de conocimiento donde no hay respuestas unívocas. - Ejemplo: el alumno, a partir de una serie de actividades experimentales (reales y concretas) induce los principios que subyacen al fenómeno de la combustión.

2. El relativo a la forma en que el conocimiento es subsecuentemente incorporado en la estructura de conocimiento o estructura cognitiva del

aprendiz (repetición-significativo). Segunda dimensión forma en que el conocimiento se incorpora en la estructura cognitiva del aprendiz.

SIGNIFICATIVO	REPETITIVO
<ul style="list-style-type: none"> - La información nueva se relaciona con la que ya existe en la estructura cognitiva. - El alumno debe tener una disposición o actitud favorable para extraer el significado. - El alumno posee los conocimientos previos o conceptos de anclaje pertinentes. - Se puede construir una red conceptual. - Requiere de condiciones: Material: significado lógico. Alumno: significación psicológica. - Puede promoverse mediante estrategias apropiadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consta de asociaciones arbitrarias. - El alumno manifiesta una actitud de memorizar la información. - El alumno no tiene conocimientos previos o no los encuentra. - Se puede construir una plataforma o base de conocimientos actuales. - Se establece una relación arbitraria con la estructura cognoscitiva. - Ejemplo: Aprendizaje mecánico de símbolos, convenciones, algoritmos.

De todo esto, el aprendizaje significativo es más importante y deseable que el repetitivo en lo que se refiere a situaciones académicas, este aprendizaje posibilita la adquisición de grandes cuerpos integrados de conocimientos, los cuales tienen sentido y relación. El aprendizaje significativo implica un proceso muy activo de la información por aprender.

El papel del maestro en el logro de aprendizajes significativos para con sus alumnos, es plantear situaciones de comunicación abiertas, para que dejen surgir del alumno un abanico de soluciones. A través de su función como facilitador, que oriente y guíe la actividad mental constructiva de los alumnos.

Por ello, la formación del docente, requiere la habilidad en una serie de estrategias (de aprendizaje, motivación, actitud, institución, manejo de grupo, etc.), que deberán ser adaptables a las diferencias de sus alumnos y al contexto de su clase, ya que no hay una vía única para promover el aprendizaje, si se quiere buscar la transferencia de responsabilidad hasta lograr el límite superior de ejecución en los alumnos.

En la evaluación de actitudes, el profesor debe reflexionar sobre el contexto y características de su clase considerando:

- Las características, carencias, comportamiento y conocimiento de sus alumnos.
- La tarea de aprendizaje a realizar.
- Las intencionalidades u objetivos perseguidos.
- La infraestructura y facilidades existentes.
- El sentido de la actividad educativa y su valor real en la formación del alumno.

Por tanto, el profesor debe propiciar experiencias significativas, asesorar, guiar y estimular al alumno para que logre dar respuesta a esas experiencias que, transformando al individuo, se conviertan en un aprendizaje. Por lo que el profesor deberá llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje de forma sistemática, lo cual requiere que tome en cuenta en el modelo educativo a impartir los siguientes elementos:

- Los contenidos, es decir la información, las conductas o habilidades que hay que aprender; los cuales, deben ser considerados importantes por el maestro y el alumno, quien debe encontrar una relación con sus vivencias o desarrollo. Cuando se logra un aprendizaje significativo es porque los contenidos tienen un significado personal para el estudiante. Por lo que la tarea del profesor es apoyar al alumno a descubrir la importancia y significatividad que personalmente tenga aquello que hay que aprender.
- El método o la forma de guiar la acción para lograr un fin, para llevar a cabo los contenidos.

- Los objetivos, los propósitos que se refieren al logro de conocimientos, habilidades, destrezas, etc. La expresión clara y precisa de lo que se pretende alcanzar en cualquier campo. Estos objetivos deben ser dados a conocer al alumno ya que Cousinet afirma "...si el aprendiz no conoce el saber al que le encamina el aprendizaje, no lo deseará ni lo aceptará; y si no lo desea ni lo acepta, el aprendizaje será para él una actividad sin sentido". (Bayardo 1989: 47)
- El momento, tomando en cuenta en que el aprendizaje surge en todo tiempo, ya que la persona está sujeta continuamente a vivir experiencias de todo tipo.
- Al alumno, la persona a quien va dirigida la enseñanza, adecuando los aprendizajes, tomando en cuenta sus diferencias individuales y características personales.

Retomando este último punto, es necesario determinar que el alumno se encuentra dentro de un contexto que es el grupo, por lo que es necesario abordar la teoría de grupo.

Para entender los fenómenos que se dan en la formación de un grupo es necesario definir al grupo, delimitándose que se entiende por trabajo grupal.

El concepto de grupo es importante ya que es la unidad básica en el estudio de la organización de los seres humanos; se ha tratado de definir según su tamaño, duración, grado de formalidad en sus relaciones, actividades, estructura interna y objetivos entre otros.

Para Lewin, el hecho de pertenecer a un grupo social implica la existencia de interrelaciones concretas y dinámicas entre las personas, su interdependencia es lo importante aunque sean variados. En general, se puede decir que un grupo tendrá una tarea en particular que realizar y esto será lo que reúna sus historias en común.

Para Carl Rogers es un sistema dinámico de fuerzas en donde los cambios de cualquier parte del grupo producen cambios en la totalidad.

Según Cartwright y Zander, para que se pueda hablar de grupo, es necesario que exista la reunión de dos o más personas y que posean algunos de los puntos como:

- Que los integrantes interactúen frecuentemente.
- Se reconozcan unos a otros como pertenecientes al grupo.
- Que otras personas ajenas lo reconozcan como miembros de éste.
- Acepten las mismas normas.
- Se inclinen por temas de interés común.
- Constituyan una red de papeles entrelazados.
- Se identifiquen con un mismo modelo que rija sus conductas y exprese sus ideales.
- Que el grupo le proporcione recompensas de algún tipo.
- Que las metas que buscan alcanzar sean interdependientes.
- Todos perciban al grupo como una unidad.
- Actúan de forma similar respecto al ambiente.

Así mismo, todo grupo pasa por un proceso de desarrollo; según Tuckman, éste se da en cuatro fases:

- 1) Formación: los grupos se preocupan por la orientación.
- 2) Conflicto: surgen los conflictos y la polarización respecto a cuestiones personales.
- 3) Regulación: se comienzan a resolver conflictos, estableciéndose nuevos estándares de conducta y roles sociales.
- 4) Desempeño: la estructura interpersonal, recientemente desarrollada, facilita la realización de las metas del grupo.

Por tanto, la mayoría de los grupos en un principio experimentan inseguridad y requieren de tiempo para orientarse; así mismo, entran en conflicto por lo que hace a las relaciones personales y a la autoridad entre los miembros del grupo, resuelven estos conflictos y logran un estado productivo en donde los miembros trabajan

orientados a la realización de metas del grupo. Sin embargo, no todos los grupos pasan por todas las etapas. En unos, ciertas fases se atenúan y otros se disuelven antes de que el desarrollo se complete.

Una vez que el grupo llega a una etapa de desarrollo relativamente estable, sus procesos y funcionamiento continúan siendo afectados por diversas variables como la composición del grupo, su estructura, sus redes de comunicación, su liderazgo, sus metas y actividades, variables importantes para los procesos del grupo.

La "composición del grupo se refiere a los individuos que constituyen el grupo" (Fernández 1986: 75) a sus miembros. Incluyen características personales, idiosincrasia de los miembros, forma de comportarse, sus reacciones típicas hacia los otros, etc. Los procesos del grupo reciben la influencia de dos aspectos de su composición:

- 1) las características de los miembros determinan su propio comportamiento dentro del mismo y cómo reaccionarán respecto a ellos los otros miembros.
- 2) La combinación de las características de los miembros tiene un efecto importante sobre el comportamiento del grupo.

Las características personales importantes para la interacción del grupo, pueden ser variables como edad cronológica, sexo, características físicas y rasgos de la personalidad. En este caso, solo dos de ellas hay influido en el grupo de asistente educativo: edad y personalidad de cada una de las integrantes.

La edad cronológica influye en el comportamiento individual de los miembros del grupo, ya que el número de interacciones aumenta con ésta, y los modelos de interacción cambian conforme aumenta la edad. Así mismo, la persona que emerge como líder suele ser mayor que los otros miembros.

En cuanto a la personalidad, esta también influye en el comportamiento de los grupos, pues los rasgos de personalidad representan formas constantes de

comportamiento. Por ejemplo, las personas sensibles son más aceptadas en el grupo; el inquieto inhibe el funcionamiento efectivo del grupo o el adaptado contribuye a un efectivo funcionamiento. En general, "los rasgos socialmente deseables facilitan el funcionamiento del grupo" y "las características socialmente indeseables impiden su funcionamiento efectivo". (Fernández 1986: 73)

Estas características, también pueden afectar el grado en que se cohesionan o une el grupo, es decir 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 a abandonarlo". (Fernández 1986: 80)

A menudo, al estar frente a una clase como profesor se presenta la situación de que el grupo trabaja en pequeños subgrupos que se niegan a ser desintegrados, a participar de forma conjunta en las tareas propuestas para el aprendizaje, fenómeno que parece fácil resolver con imponer un orden de trabajo distinto; sin embargo, esto puede ser temporal, ya que al poco tiempo se manifestará la misma situación ante una tarea diferente; expresando así, que el grupo vive como parte de su convivencia cotidiana la cohesión, la manifestación de inclusión o exclusión de un miembro al grupo.

Así, una clase cohesionada se constituye por estudiantes que están activamente comprometidos entre sí, que se interesan unos a otros, ayudándose mutuamente.

Esta cohesión puede ser influida por muchas variables como las determinantes de la formación del grupo, por ejemplo los grupos compuestos por personas con actitudes similares poseen una mayor cohesión que los que poseen actitudes disímiles.

Otra variable que afecta la cohesión son los procesos internos de la comunicación. La cohesión está relacionada con la comunicación entre los miembros del grupo, la disposición de algunos de los miembros a ser influidos por otros en el grupo y la tendencia a responder de modo positivo a los comportamientos de otros miembros.

Si el líder de grupo da retroalimentación positiva o negativa a los miembros del grupo sobre su comportamiento, la cohesión es mayor cuando la retroalimentación positiva es primero. Por lo que, el grado de cohesión tiene consecuencias para el proceso de interacción, la satisfacción de los miembros, la influencia social dentro del grupo y su productividad.

El modelo de comunicación es distinto en los grupos cohesivos que en los de sin cohesión. Los grupos no cohesivos tienden a ser independientes y en los cohesivos, los miembros trabajan juntos en la búsqueda de información y obtención de acuerdos y soluciones.

En el grupo de asistente educativo se manifiesta como una de las problemáticas más importantes el logro de aprendizaje grupal, no hay sentimiento de pertenencia al grupo y por lo tanto de realización colectiva de tareas. Hay división de la clase y un cierto grado de hostilidad. Por lo que el fenómeno de cohesión o falta de ella, puede observarse a partir de que no hay identificación, no hay interés entre ellas, no se vivencia normas que apoyen las diferencias individuales, existe independencia en las tareas grupales y, la comunicación llena de agresividad no permite que las alumnas con baja autoestima consideren sus aportaciones como valiosas o hay temor por la estima de las otras hacia ella; así mismo, hay una tendencia a responder negativamente a los comportamientos de algunas compañeras.

Otro elemento a considerar es la compatibilidad de grupo, la cual "se refiere al grado en que pueden trabajar juntos y en armonía los miembros del grupo". (Fernández 1986: 80) Esta compatibilidad es medida por tres necesidades : 1) inclusión, la necesidad de ser aceptada en el grupo, 2) afecto, la necesidad de las relaciones interpersonales y, 3) control, la necesidad de controlar o de ser controlada por otros. Estas necesidades pueden inducir a la compatibilidad o incompatibilidad, es decir, si una persona desea estas necesidades será incompatible con aquella que tenga poca necesidad o ninguna de cubrirlas; siendo los grupos compatibles los más productivos.

Referente a las alumnas, el grado de compatibilidad es nulo, debido a que algunas desean estas necesidades y otras no habiendo confrontación entre ellas.

En lo que respecta a la estructura del grupo, podemos decir que esta surge por un proceso de desarrollo, en donde comienzan a desarrollarse formas estandarizadas de comportamiento, quedando establecidas las relaciones entre los miembros dividiéndose así, en partes o posiciones. Por lo que el "modelo de las relaciones entre las partes diferenciadas del grupo se llama estructura del grupo". (Fernández 1986: 81)

Así, dentro de un grupo pueden existir muchas posturas o posiciones, que comúnmente son adoptadas por los miembros. Cada posición es evaluada por los miembros en cuanto a prestigio, valor o importancia; a esta evaluación se le llama status. De acuerdo a este status la persona desempeña funciones o "roles".

Lindgren define los papeles de grupo como pautas de acción que indican el rango que se ocupa y tipo de acciones que se realizan. Miller dice que los roles tienen un efecto normativo en la conducta social y sirven para fijar límites que son necesarios en ésta. Se puede decir que son la posición dentro de un sistema social y al nombrarlos se puede entender el conjunto de conductas que representan cada uno de ellos.

Al asociar el rol con la posición (status), se identifican 3 tipos de roles:

- 1) Rol esperado: son las conductas o comportamientos que esperan los miembros del ocupante de una posición.
- 2) Rol percibido: es el conjunto de comportamientos que el ocupante de una posición percibe que debe representar.
- 3) Rol representado: son los comportamientos que el ocupante de una posición realmente desempeña.

Por lo regular el rol significa aquel esperado, solo que sea explícitamente identificado. También el rol esperado y percibido se deriva de la posición en el grupo y la idiosincrasia del ocupante.

Los roles sociales especifican el modo de comportarse de los ocupantes de posiciones dentro de grupos; además de que los miembros establecen reglas que se aplican a todos o casi todos los miembros. Estas reglas se llaman normas y se forman respecto a conductas importantes para el grupo, las que variarán según el número de miembros, el grado en que están conformes éstos y el nivel de desviación permisible.

El comportamiento de los miembros del grupo y el resultado son afectados por los roles, status y normas del grupo.

El status, se manifiesta tanto en el comportamiento de la persona misma como en los otros; también se relaciona con el poder social.

Los efectos de las diferencias de status se relacionan con el patrón y contenido de las comunicaciones dentro del grupo. La persona con alto status recibe e inicia más comunicaciones que la de un status inferior y los mensajes dirigidos a la parte superior de la jerarquía tienen un contenido más positivo que los dirigidos hacia abajo. Así mismo, los miembros de un grupo reciben más comunicaciones de personas del mismo nivel que de las que ocupan posiciones superiores e inferiores.

Un status elevado puede proteger a un miembro del grupo cuando se desvía de las normas.

El status relativo afecta otros comportamientos dentro del grupo, por ejemplo: una persona con status elevado sienten la libertad de acercarse o alejarse al interactuar con una de status bajo, a su vez, ésta se siente forzada a mantener una distancia correcta entre personas.

En lo que respecta a como influye el rol asociado con la posición en el comportamiento del ocupante, está implicado por la definición de éste. En la mayoría de las situaciones los ocupantes de las posiciones representan el rol percibido, en donde casi siempre no es muy distinto al rol esperado. Por lo que, el comportamiento de una persona puede cambiar al moverse a una posición distinta. También una persona que tiene la oportunidad, puede representar un rol, con el fin de impresionar a los demás. En otras situaciones, los roles especifican el control desigual del estilo, contenido y duración de un encuentro interpersonal, lo que puede permitir a algunas personas revelar más sobre sus conocimientos, inteligencia y sensibilidad, y/o ocultar deficiencias, lo que puede predisponer las reacciones de los otros hacia quien representa ese rol.

En relación a las normas sociales, estas especifican las clases de comportamiento que deben o no ser representados por los miembros del grupo, influyendo en el comportamiento al grado de que los miembros se apegan a estas reglas generalizadas de conducta. La conformidad a las reglas del grupo por variables son clasificadas en cuatro categorías:

- 1) Factores de responsabilidad, es decir características de los miembros del grupo como: edad, sexo, inteligencia, autoritarismo, los cuales tienen efectos sobre la conformidad del grupo, por ejemplo: cuanto más inteligente sea un miembro es menos probable que estén conformes. La conformidad decrece después de los 12 años.
- 2) Factores de estímulos, los que están relacionados con la norma en cuestión, teniendo gran efecto en el comportamiento de conformidad; mientras más ambiguo es el estímulo mayor es la conformidad con la norma. Probablemente, tiende a conformarse más cuando tiene incertidumbre acerca de sus propios juicios.

- 3) Factores de situación, incluyen variables del contexto del grupo: tamaño, estructura, unanimidad respecto del comportamiento adecuado. La conformidad aumenta con el tamaño del grupo, la proporción y la unanimidad de la mayoría.
- 4) Relaciones intragrupales, aspectos referidos al tipo e intensidad de las presiones del grupo, composición y el grado en que el grupo ha tenido éxito en el pasado. Un miembro puede estar conforme con las normas cuando hay una gran presión del grupo pero dependiendo de las aptitudes relativas de las personas dentro del grupo, de los éxitos y fracasos de éste y de la permanencia percibida del grupo. Por lo que la conformidad a las normas cambia de acuerdo a muchos factores. Así, se requiere de cierto grado de conformidad para que el grupo funcione como unidad social.

En el caso del grupo, en la mayoría de las estudiantes no existe una responsabilidad, afectando principalmente la edad y la inteligencia para que no haya conformidad con las reglas; en cuanto a los factores de situación, básicamente la conformidad no se da debido a que el grupo es pequeño, no habiendo de esta forma presión del grupo.

Otro fenómeno que puede influir decisivamente en la vida de un grupo es el liderazgo, pues en ocasiones el docente puede percibir que hay cierta resistencia por parte del grupo a trabajar según las metas que propone el conductor, sin que haya alternativas de trabajo por parte del grupo pudiendo otra persona regir el trabajo y las decisiones grupales, al cual se le puede identificar como líder, llegando a identificarse varios tipos que pueden obstruir el trabajo grupal o coadyuvar en él.

Para Tannenbaum y Massarik (1957), el liderazgo es la "influencia interpersonal ejercida durante una situación y dirigida, por medio del proceso de la comunicación, hacia el logro de una o varias metas específicas". (Fernández 1989: 91-92) El líder sería entonces la persona que ejerce esta influencia interpersonal o "...miembro que

influye de una manera decisiva, en las actividades de los demás miembros y que juega un rol principal para definir los objetivos y la ideología del grupo. No puede olvidarse que el poder o influencia del líder se apoya sobre los miembros del grupo. En efecto, aquél es líder sólo en tanto que éstos lo consideren como "uno de nosotros" o como "el mejor de nosotros". (Munne 1984: 160) Pero para que un miembro surja como líder, depende de varios aspectos del grupo y de sus circunstancias.

Una variable es la cantidad y clase de participación en las actividades, es decir, una persona que participa con más intensidad en las actividades del grupo suele surgir como líder, pero también la calidad y elección del momento para la comunicación ayudan a determinarlo. Así mismo, las características personales de los miembros del grupo influyen en el surgimiento del liderazgo. Hay más posibilidad de que la persona se convierta en líder cuando son dominantes, quienes tienen éxito y los competentes. Las mujeres dominantes surgen como líderes en grupos formados sólo por mujeres. Las personas que ocupan posiciones centrales en la red de comunicación también suelen surgir como líderes. Así, el surgimiento del liderazgo puede ser mediado por los procesos de comunicación y está relacionado con la posición del asiento que ocupa la persona.

Considerando esto, se puede decir que los líderes tienden a estar mejor ajustados, a ser más dominantes, más extrovertidos y poseen mayor sensibilidad en las relaciones interpersonales; son menos conservadores que sus subordinados y su desempeño es de máxima importancia para el grupo.

El liderazgo es un factor importante para lograr el trabajo grupal y por lo tanto el aprendizaje; pero no siempre existe un solo tipo de líder en el grupo, los hay de diversos tipos, como por ejemplo se puede ubicar al líder: carismático que por sus cualidades emocionales o afectivas inspira devoción; de dirección, que se estima por su experiencia en la dirección de algo; de especialista, derivada su competencia y su poder de su competencia técnica.

Esto es en cuanto a los líderes del grupo de alumnos, pero en cuanto al profesor que es un líder oficial, impuesto externamente al grupo, se puede ubicar al líder: democrático que procura el consenso; autoritario, que restringe la participación del grupo, o al *laissez-faire* o dejar hacer, que es un tipo de liderazgo no directivo ante el grupo; estos también afectan la forma de trabajar del grupo.

El tipo de liderazgo propicia un determinado clima o atmósfera en el grupo: "clima social" o estado de ánimo reinante, entre los miembros. "Es conjuntiva cuando se da una moral optimista y un espíritu de solidaridad y de cooperación; disyuntiva, cuando el clima es de tensión, recelo o agresión; e indiferente, si predominan las actitudes abúlicas entre los miembros". (Munne 1984: 167)

Es disyuntiva en los grupos con líder autoritario, en el cual se manifiestan fácilmente las agresiones y desacuerdos, en los grupos democráticos hay disposición a colaborar entre sí y evitar el individualismo, y en los liberales el clima tiende a la indiferencia por la pasividad del líder.

Sin embargo, el estilo de liderazgo que es más efectivo depende de lo favorable que sea la situación de trabajo para el líder. Lo favorable de la situación de trabajo depende de tres circunstancias:

- 1) Las relaciones afectivas entre el líder y sus seguidores, es decir qué tanto el líder es querido y aceptado por éstos.
- 2) La estructura de la labor, el grado en que es demostrable una solución correcta, un número de posibles soluciones, la claridad de una meta y el camino hacia ella.
- 3) El poder inherente a la posición del liderazgo, es decir, el grado en que la posición del líder le permite lograr que los demás obedezcan y se ajusten a sus deseos.

Por lo que la circunstancia más favorable para el líder es donde la relación líder – miembros es buena, la meta está estructurada y el poder de la posición es fuerte.

Dentro del grupo de asistente educativo, se presentan líderes natos, los cuales se consideran como tales, ya que las integrantes las reconocen a cada una como "una de nosotras", principalmente por lazos afectivos. Además de que cuentan con las características que les permiten surgir como tal: mayor participación en actividades, calidad y elección del momento para la comunicación adecuada, ocupan las posiciones centrales en la red de comunicación; son extrovertidas y poseen mayor sensibilidad en las relaciones interpersonales, son menos conservadoras a las demás, resultando ser líderes carismáticos, ya que sus cualidades emocionales o afectivas inspiran devoción.

Un elemento más a tratar dentro de los procesos grupales es la disposición de los canales de comunicación entre los miembros del grupo, es decir la red de comunicación: el cómo los miembros intercambian mensajes entre sí. La red de comunicación en un grupo puede ser:

-Formal, la impuesta por una autoridad externa.

-Informal, derivada de los procesos de interacción del grupo.

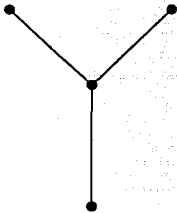
La red de comunicación se refiere a quién se comunica con quién, como una consecuencia de la accesibilidad de un canal de comunicación o de la libertad percibida para utilizar los canales disponibles.

La comunicación es un fenómeno que puede o no darse en la interacción grupal de los seres humanos, y el flujo de información entre los miembros del grupo determina la eficiencia del mismo y la satisfacción de sus miembros; aunque es una actividad que se realiza constantemente dentro de un grupo no siempre es la más adecuada en el momento en que se realiza una actividad en común como es el trabajo y aprendizaje grupal.

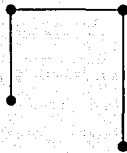
La comunicación se vale de mensajes verbales o no verbales, como los gestos que acompañan a la palabra o el tono o inflexión de la voz, los cuales son importantes para el significado del mensaje transmitido y percibido; por lo que se puede tomar a la comunicación como un fenómeno psicosocial, la cual se tratará de propiciar en el aula.

Para comprender mejor como se da esta comunicación es necesario determinar cómo los modelos de comunicación fijos afectan el comportamiento del grupo y sus resultados. Ejemplos de estos modelos los desarrolló Leavitt (1951) en sus investigaciones.

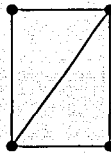
REDES DE COMUNICACIÓN PARA 4 PERSONAS



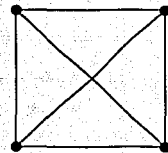
RUEDA



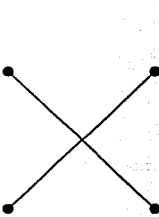
CADENA



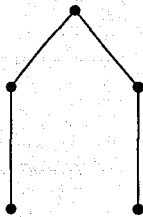
TAJO DIAGONAL



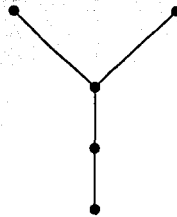
TODOS CON TODOS



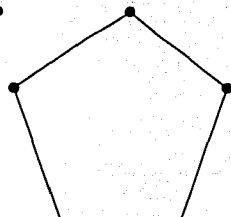
RUEDA



CADENA



Y



CIRCULO

REDES DE COMUNICACIÓN PARA 5 PERSONAS

En los diagramas los puntos representan las posiciones en el grupo y las líneas canales bidireccionales de comunicación entre las posiciones.

Según las investigaciones de Leavitt, se observa que en las redes centralizadas (aquellas en las que una o varias posiciones son más centralizadas que otras como Y , la rueda y la cadena), son más eficientes en labores y que los líderes surgen más en éstas, pero los miembros de las redes descentralizadas (aquellas en las que todos los miembros están casi o a la misma distancia en centralización como en el círculo o en grupos donde todos se comunican con todos), están más satisfechos y emiten más mensajes. Sin embargo, los resultados en relación al desempeño son diferentes: los grupos en redes descentralizadas requieren menos tiempo para resolver los problemas y cometen errores.

Estas diferencias de las redes de comunicación sobre la actuación del grupo y la satisfacción de los miembros se deben a dos conceptos:

- 1) Independencia: es el grado de libertad con que puede trabajar un miembro del grupo dentro de éste, lo que implica a la persona satisfacción, aunque esta libertad de acción puede estar influido por factores situacionales, la posición en la red actúa sobre la independencia por medio de su efecto en la accesibilidad a la información.
- 2) Saturación: es la sobrecarga de información que se da en las posiciones centrales de las redes centralizadas de comunicación, cuando estos mensajes exceden su capacidad, los requerimientos de comunicación empiezan a contrarrestar los efectos de estar en una posición favorable dentro de una red de comunicación, saturándose la posición. Así, a mayor saturación menor eficiencia del grupo y menor satisfacción de sus miembros. Las consecuencias negativas de saturación son mayores en las redes centralizadas.

En general, "las redes centralizadas, en comparación con las redes descentralizadas, propician el surgimiento de líderes y el desempeño de labores simples, pero impiden la solución de problemas complejos y reducen la satisfacción de los miembros". (Fernández 1986: 91) Resultados que son afectados por los procesos de independencia y saturación.

Tomando en cuenta esto, se puede decir que las formas de comunicarse son diferentes en un grupo. Algunos se comunican en círculo (cada uno habla con el de al lado, éste con el que sigue, es una comunicación lenta), en estrella o rueda (donde todos hablan con el líder, que es autocrático), en cadena (donde algunos miembros son centrales y se comunican más, mientras otros miembros periféricos tienden a ser marginados de la comunicación), o en " y " griega (donde un sujeto centraliza la información que proviene de diferentes lugares del grupo).

Básicamente, en el grupo de asistente educativo se presenta una red informal, pues esta derivada de los procesos de interacción del grupo, dándose una red centralizada de tipo "y", en donde se presenta una saturación de información principalmente en las líderes, lo cual propicia la solución de problemas simples y no complejos, habiendo una eficiencia menor del grupo reduciendo la satisfacción de las integrantes.

En la comunicación en el aula pueden darse diversos motivos, intenciones, pensamientos, etc. Por lo cual, el profesor debe estar atento a los distintos mensajes que los alumnos pueden manifestar. Así, se pueden encontrar cuatro niveles de comunicación según Schmuck Richard y Schmuck Patricia: mensajes hablados y no hablados, intenciones bajo la superficie, actividades de trabajo relacionadas con la emotividad y funciones de tareas y de mantenimiento sin problemas de asperezas.

Por otra parte, la comunicación defectuosa en un grupo puede manifestarse al llevarse acabo la participación del maestro o alumno, se puede definir como uno de los problemas en que el mensaje enviado y el que se recibe tienen lagunas, es decir,

no se entienden las intenciones que tenían como objetivo, lo que es frecuente en la comunicación verbal, con la utilización del lenguaje hablado, reto a vencer mediante estrategias y que influyen decisivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Así mismo, una buena comunicación permite la expresión de quienes participan en ella, entendiéndose por esto que los miembros del grupo puedan ser conocidos con autenticidad, no tratando de impresionar a los otros como si los miembros debieran ponerse una máscara o una personalidad diferente al convivir en grupo, solo por guardar las apariencias y agradar al otro.

Por lo que la comunicación debe extender una red de comunicación que permita fluir la información en varios sentidos: profesor- alumno, alumno – profesor, alumno – alumno, en donde se reflexione como la comunicación unilateral afecta las relaciones al interior del grupo, ya que ésta tiende a dar un papel pasivo al alumno y lo bilateral a promover más actividad de investigación, lo que proporcionará el logro de un aprendizaje significativo.

En lo que se refiere a los mensajes no verbales, son parte fundamental en la comunicación interpersonal y grupal, pues generalmente se expresan sentimientos mediante cambios de postura, gestos o tonos de color facial. Estos mensajes pueden ser muy ambiguos y pueden variar de una persona a otra, siendo importante tomarlos en cuenta cuando verbalmente se expresa algo por los alumnos y emocionalmente se contradice dicho mensaje.

Tomando en cuenta éstos elementos, es necesario rescatar la importancia de las relaciones interpersonales. Una relación interpersonal, es necesaria para que se lleve a cabo un aprendizaje real y el papel de la comunicación en esta relación es fundamental.

Según Rogers, la relación interpersonal es la misteriosa empresa de comunicarse y relacionarse con otros seres humanos. Es misteriosa porque cada ser humano es

diferente, único indivisible, individual e irrepetible, posee un mundo interior que sólo por medio de la comunicación puede darlo a conocer a otros.

Por lo tanto, el aprendizaje tiene sus cimientos en la relación interpersonal que se establece entre maestro- alumno y entre alumnos-alumnos, esta relación interpersonal se dará a través de los elementos básicos para entablar una comunicación interpersonal: escuchar, ser escuchado, autenticidad, aceptación y amor, aprecio, promoción de la libertad y la retroalimentación.

Así, una persona que logra expresar sus ideas con seguridad y confianza, escuchar y saberse escuchado, manifestar sus acuerdos y desacuerdos, proponer soluciones, etc., contará con capacidades para establecer relaciones interpersonales exitosas en el futuro.

Un último elemento a tomar en cuenta en la conformación y procesos del grupo, son las metas y tareas de éste, las cuales pueden ser asignadas por una autoridad externa o pueden surgir de las interacciones de los miembros.

Una meta de grupo es el "estudio final deseado por una mayoría de los miembros del grupo, la tarea de un grupo se puede definir como aquello que debe llevarse a cabo para poder lograr la meta". (Fernández 1986: 95)

Para llevar a cabo estas metas y tareas, se propone el trabajo grupal, para esto es necesario trasladar el grupo al aula.

Cada aula forma un grupo, aunado a un conjunto de alumnos con características evolutivas, sociales, actitudinales, comportamentales, etc., similares alrededor de una figura central que mediatizará sus experiencias en el contexto escolar.

El aula se configura entonces, como un contexto para poner de manifiesto actitudes básicas de convivencia y para desarrollar estrategias que favorezcan estas actitudes

democráticas; así el trabajo grupal se configura como una alternativa del desarrollo de la práctica docente, como medio adecuado para la adquisición de los objetivos propios de la enseñanza y adecua el aprendizaje a las estrategias propias de cada alumno y grupo. Este trabajo en grupo alberga "tipos de aprendizaje como discentes, potenciando un aprendizaje colaborativo-significativo. Aprendizaje colaborativo que...es fruto de la construcción social del conocimiento y fomenta el apoyo de unos alumnos en otros y crea vínculos para la realización de un aprendizaje efectivo en un clima favorable." (Fuentes 2000: 37) Fomentando también un aprendizaje significativo, considerándose como base fundamental las experiencias directas en la adquisición de conocimientos.

Pero para entender el trabajo grupal, es necesario diferenciarlo del trabajo agrupado, ya que en la práctica se confunden y entremezclan, designándose como trabajo en grupo a todo tipo de unión que tenga como finalidad alcanzar una meta. El trabajo agrupado se erige como una forma de actuación, lo que implica que se relegue a espacios de baja actividad intelectual.

En el trabajo agrupado se da la unión de diferentes miembros, sin el establecimiento de condiciones previas, conllevando a una ausencia de coordinación que se traduce en la realización de tareas de acuerdo a los intereses individuales de cada integrante, la falta de realización de tareas necesarias para el fin propuesto y la duplicidad del trabajo. El resultado del proceso no es el fruto del grupo, por lo que no puede hablarse de trabajo en grupo.

El trabajo cooperativo, próximo al campo de las actitudes y las finalidades, plantea una interdependencia grupal como condición para los fines individuales. Así mismo, implica la unión, coordinación y cooperación entre los miembros para el desarrollo de la tarea y las finalidades propuestas. Este trabajo se contrapone al trabajo competitivo.

En el trabajo en grupo existe un esfuerzo democrático para alcanzar las metas prefijadas, todos los integrantes participan en todas las tareas, suponiendo cada una de ellas el esfuerzo y consenso de todos los integrantes, los cuales son responsables y conscientes del producto final y copartícipes de cada uno de los pasos que han llevado al mismo.

Por lo que, el trabajo en grupo supone un esfuerzo de colaboración y negociación colectiva.

Ahora, al plantear el trabajo grupal como método para llevar a cabo un aprendizaje, es necesario retomar su definición para determinar la importancia de dicho trabajo grupal.

La corriente psicológica a retomar es la que nos habla del aprendizaje por reconstrucción cognitiva, el cual se centra en la esencia sociocultural del aprendizaje humano, identificando los aspectos de carácter simbólico, los que serán aprendidos solo por la convivencia y la construcción a nivel personal y grupal.

Encontrándose así, tres niveles en los procesos de aprendizaje, definidos por la relación que mantiene el sujeto a lo largo de los mismos, con el medio social que le rodea, el cual quedará definido por los grupos en que se encuentra inmerso. Así, se establece una relación próxima entre el sujeto y el grupo, donde el aprendizaje se muestra como un elemento importante para la inserción y adaptación social del individuo como parte activa de la sociedad en la que vive.

En esta teoría se sustenta la legislación actual al plantear "los procesos de aprendizaje que deben desarrollarse en los contextos educativos, estableciendo la promoción de principios colectivos de aprendizaje a fin de proporcionar experiencias significativas que irán configurando la personalidad particular y propia de cada individuo, al tiempo que acomodarán la misma a los principios generales de la cultura a la que pertenece". (Fuentes 2000: 50)

De aquí la importancia del grupo de referencia en los procesos de aprendizaje, admitiendo la importancia del aprendizaje en grupo, promoviendo así las experiencias comunes en los contextos educativos; por lo que, este aspecto metodológico debe ser adaptado a las características individuales de cada alumno y grupo, haciendo referencia al desarrollo de capacidades en el sujeto, para que aprenda por sí mismo y el uso del aprendizaje significativo como fórmula para la realización del proceso.

Así, "el grupo se considera eslabón fundamental para la adquisición y elaboración de los conocimientos, bajo el tamiz de las relaciones interpersonales que colaborarán en la atribución de significados propios para el grupo y personales para cada uno de sus componentes". (Fuentes 2000: 51)

Para que se pueda llevar a cabo este trabajo grupal, es necesario determinar la importancia que tiene la comunicación interpersonal dentro del grupo, pues para que funcione éste de modo eficaz, es preciso que los miembros puedan comunicarse con facilidad y eficiencia.

Para lograr que las alumnas realmente aprendan a aprender se propone en el presente trabajo, estrategias que coadyuven a la mejor comunicación en alumnas-alumnas, es decir, que realmente aprendan a aprender bajo la conciencia de que es necesaria la comunicación adecuada entre quienes participan en el trabajo grupal, pues un grupo caracterizado por una comunicación adecuada, es un grupo sano que funciona con eficacia.

Por lo que, se considera a la estrategia como la conceptualiza Díaz Barriga:

"Son procedimientos. Pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos otros aspectos vinculados con ellos. Son más que los "hábitos de estudio" porque se realizan flexiblemente. Pueden ser abiertas (públicas) o encubiertas (privadas)". (Díaz 1999:114)

Entendiendo por estrategia de comunicación interpersonal aquellos procedimientos que permiten establecer una comunicación cara a cara entre una o varias personas.

Por lo tanto, a través de estas estrategias de comunicación interpersonal las alumnas lograrán establecer relaciones interpersonales que les permitan trabajar en grupo y llevar a cabo la consecución de aprendizajes significativos.

**PROPUESTA
DE
INTERVENCIÓN**

LABORATORIO DE TÉCNICAS Y JUEGOS GRUPALES PARA FAVORECER LA DINÁMICA DE LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL ENTRE LAS ALUMNAS DE ASISTENTE EDUCATIVO DEL INSTITUTO VÍCTOR FRANKL.

Durante la impartición de clases en un grupo de asistente educativo, se detectó diferentes problemáticas familiares propiciando que la comunicación que se da dentro del grupo sea defectuosa, ya que en la mayor parte de las ocasiones existe una limitación en el nivel de participación, debido al temor a la crítica; se atacan entre ellas con palabras, gestos o burlas y la transmisión de mensajes es agresiva y en ocasiones la forma de interpretación de éstas tergiversan la comunicación, provocando climas hostiles llenos de agresividad, faltas de respeto y discusiones.

Estos factores que afectan la comunicación interpersonal en el interior del grupo, han influido en el trabajo grupal, existiendo individualidad para llevar a cabo las tareas propuestas, falta de responsabilidad, no hay actitud de aceptación y sentimientos de identificación hacia las integrantes del grupo y no enfrentan la tarea con interés y compromiso, por lo que no se llega a la conclusión de ésta y por tanto al aprendizaje.

Teniendo en cuenta esta situación, se determina la importancia de la comunicación interpersonal de un grupo para que se pueda llevar a cabo el trabajo grupal, pues para que funcione éste de modo eficaz, es preciso que los miembros puedan comunicarse con facilidad y eficiencia.

Por tanto, el estudio se fundamenta desde lo comunicacional con el enfoque sistémico y desde lo pedagógico en la teoría constructivista (Vigostky y Ausubel) y la teoría de grupo.

El enfoque sistémico consiste en concebir que la realidad es un conjunto de partes organizadas, interrelacionadas e interdependientes, lo cual permite el análisis de los componentes de la comunicación que participan en la comunicación en el aula, la

cual por sus características es un sistema, es decir, una entidad real cuyos elementos están organizados.

Así mismo, la teoría proporciona elementos que permiten identificar las relaciones que se dan entre los actores que intervienen en la comunicación y principalmente en la comunicación educativa.

En lo referente al sistema áulico, existe una organización entre las partes; los componentes (maestro, programa, recursos) cumplen una función específica y todos persiguen una finalidad, encontrándose interrelaciones entre sí, asumiendo un rol y una posición determinada; así mismo, hay interdependencias: al interior (maestro, alumno, programa, recursos) y al exterior (con relación a la escuela y al sistema educativo).

Todo ello, con la finalidad de llegar a la comunicación interpersonal al interior del grupo, logrando la culminación de la tarea en común.

En lo que respecta a lo pedagógico, la visión constructivista y la teoría de grupo es una alternativa pedagógica para que el alumno construya o reconstruya todos sus aprendizajes por medio del trabajo grupal.

La concepción constructivista de la educación, reconoce la existencia de diversos tipos y modalidades de aprendizaje, dando una atención más integrada a los componentes intelectuales, afectivos y sociales; considerando importante promover la interacción entre maestro-alumno y alumno-alumno, a través del manejo de grupo mediante el empleo de estrategias de aprendizaje cooperativo, promoviendo los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura al que pertenece. Por tanto, tiene como principio fundamental la importancia de la actividad constructiva del alumno en la realización de aprendizajes significativos.

Por su parte, la teoría de grupo manifiesta el trabajo grupal como un medio que facilita el aprendizaje y hablar de aprendizaje es ubicar al alumno y docente como seres integrantes de un grupo que elaboran el conocimiento y que la interacción y el grupo son el medio y la fuente de experiencias para el sujeto (zona próxima según Vigostky), que le posibilita para aprender mediante la comunicación de dichas experiencias.

Por medio del trabajo grupal, no solo se asimila información compartiendo un espacio físico y un tiempo determinado, sino también se establece una interacción, una comunicación grupal, se logra la cohesión, se rompen estereotipos, se trabaja sobre una tarea específica y se vivencia la experiencia del aprendizaje.

Por todo lo anterior, es necesario diseñar estrategias de comunicación interpersonal que ayuden a favorecer el trabajo grupal, ya que un grupo caracterizado por una comunicación adecuada, es un grupo sano que funciona con eficacia.

Dichas estrategias están orientadas principalmente a favorecer los elementos esenciales que permiten la comunicación interpersonal (escuchar y ser escuchado, autenticidad, aceptación y amor, promoción de la libertad y retroalimentación) y a partir de éstas, al trabajo grupal.

Así, a través de la comunicación, las alumnas de asistente educativo tendrán la capacidad de expresar libremente sus opiniones sobre sí mismas y las demás, de los conocimientos, sin agresiones y como personas que tienen derecho de expresarse, transmitiendo mensajes claros, sabiendo que no hay una única forma de ver las cosas y cuidando su lenguaje verbal, para que la interpretación de mensajes no tergiversen la comunicación, beneficiándose de esta manera en el trabajo grupal, puesto que habría facilidad para participar, ayudarse y apoyarse, compartir recursos y cooperar para que el grupo sea eficiente; así como para enfrentar los conflictos de una manera viable, que sean críticas, reflexivas y comprometidas, que se sientan parte del grupo y que tengan actitudes de aceptación y sentimientos de identificación

con las integrantes del grupo para llegar a la conclusión de la tarea y por tanto del aprendizaje.

Así mismo, no solo beneficia a las alumnas de la carrera, sino también a otros grupos en donde se puede presentar tal problemática, al profesorado y directivos para mejorar la comunicación y el trabajo grupal de la institución.

Para llevar a cabo esto, se propone como estrategia el diseño de un laboratorio, ya que éste es una modalidad didáctica en la que los participantes vivencian experiencias, pues se trata de reproducir modelos experimentales.

La dinámica del laboratorio esta fundamentada en la aplicación de técnicas y juegos grupales y tiene como propósito fundamental favorecer en las alumnas de asistente educativo los elementos que les permitan entablar una comunicación interpersonal, como requisito previo para el trabajo grupal y la consecución de aprendizajes significativos por medio de éste.

Para su operatividad, el laboratorio se conforma por técnicas y juegos que permitan comprender la importancia de la comunicación interpersonal, los grados y las condiciones previas a ésta y, principalmente los elementos básicos para entablar una comunicación interpersonal para favorecer el trabajo grupal, los cuales son:

- escuchar y ser escuchado
- autenticidad
- aprecio, aceptación y amor
- retroalimentación
- promoción de la libertad

Así mismo, su proceso gira a través de tres momentos que conforman el desarrollo de cada sesión:

1º. Apertura: iniciación de la sesión a partir de un juego o técnica grupal para crear un ambiente favorable e integrar a las alumnas para el desarrollo.

2º. Desarrollo: presentación del propósito de la sesión, aplicación de la técnica o juego referido a la unidad de análisis y la conducción de la plenaria para la reflexión de la importancia de dichos elementos.

3º. Cierre: elaboración de un escrito por parte de los alumnos, determinando las experiencias y conocimientos adquiridos durante la sesión y la evaluación de ésta a través de una plenaria, donde las participantes comuniquen lo que les agrado o desagrado de la sesión.

Los recursos a utilizar en el laboratorio serán: pizarrón, plumones, rotafolio, un salón amplio y los establecidos en cada juego o técnica a aplicar.

Las técnicas y juegos de integración, así como las de los ejes de análisis se encuentran en el anexo 2.

Para la evaluación del laboratorio, se propone una segunda aplicación del sociograma para constatar las modificaciones que se dan en las redes de comunicación entre las alumnas. Así mismo, la viabilidad esta dada a partir de que se cuenta con los recursos para su aplicación, con la autorización de los directivos y con la posibilidad de adecuarlo a otros grupos que cuenten con tales problemáticas, al grupo de coordinadores y profesores.

CARTAS DESCRIPTIVAS

0072

SESIÓN: UNO		DURACIÓN: 3 HORAS			
UNIDAD DE ANÁLISIS	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES		RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
		COORDINADOR	PARTICIPANTE		
INTEGRACIÓN	Las alumnas: <ul style="list-style-type: none"> • Se integrarán al grupo por medio del juego "Quitame la cola". 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la bienvenida. • Dar las indicaciones generales de la técnica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo las instrucciones del coordinador. 	Los indicados en la técnica.	15 min.
ENCUADRE	<ul style="list-style-type: none"> • Obtendrán la información referente a la estructura del laboratorio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exponer la estructura metodológica del laboratorio lo más claro posible. • Responder dudas o preguntas de los participantes sobre la información dada, estableciendo funciones y responsabilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escuchar con atención la información dada por el coordinador. • En caso de dudas, realizar preguntas para aclararlas. 	Pizarrón, plumones- Programa.	20 min.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

SESIÓN: UNO		DURACIÓN: 3 HORAS			
UNIDAD DE ANÁLISIS	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES		RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
		COORDINADOR	PARTICIPANTE		
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> Explicarán el concepto de comunicación interpersonal y su importancia. 	<ul style="list-style-type: none"> Dar instrucciones para la realización de la técnica "Conversación en grupos". Coordinar la plenaria para llegar a la conclusión de la unidad de análisis. 	<ul style="list-style-type: none"> Participar en la técnica de acuerdo a las instrucciones. Participar en la plenaria exponiendo sus opiniones para llegar a conclusiones. 	Los indicados en la técnica.	30 min.
GRADOS DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Identificarán los grados de comunicación interpersonal que se dan en una relación. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar la técnica la "Ventana de Johari". Coordinar la plenaria para concluir. Dar instrucciones para realizar el reporte y evaluación de la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> Participar en la técnica. Participar en la plenaria con exposición de opiniones y dudas. Elaborar el reporte y participar en la evaluación. 	Los indicados en la técnica. Rotafolio y plumones.	60 min. 20 min.
				Libreta de reportes y lápiz.	20 min.

TESIS CON FALTA DE ORIGEN

SESIÓN: DOS		DURACIÓN: 3 HORAS			
UNIDAD DE ANÁLISIS	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES		RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
		COORDINADOR	PARTICIPANTE		
INTEGRACIÓN	Las alumnas: <ul style="list-style-type: none"> • Propiciarán con su participación la ambientación e integración grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Especificar instrucciones para el juego: "El correo". 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo el juego según instrucciones. 	Los indicados en la técnica.	15 min.
CONDICIONES PREVIAS PARA EL ACTO COMUNICATIVO.	<ul style="list-style-type: none"> • Explicarán las condiciones previas para el acto comunicativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar "El juego de los voluntarios". • Coordinar plenaria para conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en el juego y plenaria según indicaciones. 	Los indicados en la técnica.	20 min. 10 min.
ESCUCHAR Y SER ESCUCHADO.	<ul style="list-style-type: none"> • Determinarán la importancia de saber escuchar y ser escuchado como elemento para entablar una comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicar el desarrollo de las técnicas y juegos: <ul style="list-style-type: none"> - "Caballos". - "Agenda de discusión". - "¿Sabemos escuchar?" 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en las técnicas y juegos propuestos y en las plenarios de cada uno. 	Los indicados en las técnicas. Pizarrón y plumones.	30 min. 45 min. 15 min.

TESIS CON FALTA DE ORIGEN

0075

SESION: TRES		DURACIÓN: 3 HORAS			
UNIDAD DE ANÁLISIS	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES		RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
		COORDINADOR	PARTICIPANTE		
INTEGRACIÓN Y AMBIENTACIÓN	<p>Las alumnas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participarán en una técnica que les permita ambientarse e integrarse al grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la técnica "Corriente eléctrica", comenzando a introducir a la unidad de análisis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en el desarrollo de la técnica y la discusión de ésta. 	Los indicados en la técnica.	10 min.
AUTENTICIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Explicarán la importancia de ser auténticas en la comunicación interpersonal. • Ejercitarán sus habilidades para ser auténticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar el desarrollo del juego "Engañando al grupo". • Presentar el juego "Ejercicio de confianza". 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en la actividad propuesta. • Participar en el juego propuesto. 	Los indicados en el juego.	30 min.
				Los indicados en el juego.	30 min.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

SESIÓN: CUATRO		DURACIÓN: 3 HORAS			
UNIDAD DE ANÁLISIS	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES		RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
		COORDINADOR	PARTICIPANTE		
INTEGRACIÓN	Las alumnas: <ul style="list-style-type: none"> Se integrarán por medio de la técnica "Cuento vivo". 	<ul style="list-style-type: none"> Indicar el desarrollo de la técnica: "Cuento vivo". Introducir a la unidad de análisis. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar las indicaciones del coordinador. 	El indicado en la técnica.	20 min.
PROMOCIÓN DE LA LIBERTAD	<ul style="list-style-type: none"> Describirán la importancia de promover la libertad para entablar una comunicación interpersonal. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar las técnicas: <ul style="list-style-type: none"> "Línea de la vida". "Juego de la verdad". Coordinar plenaria para concluir sobre la unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Participar en las técnicas propuestas. Exponer opiniones y dudas sobre la unidad de análisis. 	El establecido en las técnicas.	40 min. 15 min. 10 min.
RETROALIMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Mencionarán la importancia de la retroalimentación para la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Dar instrucciones para el desarrollo de las técnicas: <ul style="list-style-type: none"> "Semejanzas". "Ejercicio de confrontación". 	<ul style="list-style-type: none"> Participar en las técnicas propuestas. 	Los indicados en cada técnica.	45 min. 30 min.

TESIS CON FALTA DE ORIGEN

SESIÓN: CUATRO		DURACIÓN: 3 HORAS			
UNIDAD DE ANÁLISIS	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES		RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
		COORDINADOR	PARTICIPANTE		
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> TESIS CON FALLA DE ORIGEN </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar la plenaria en el desarrollo de cada técnica. • Dar instrucciones generales para realizar el reporte y llegar a conclusiones sobre la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el reporte de la sesión y participar en la plenaria. 	Libreta de reportes. lápiz o pluma.	20 min.

SESIÓN: CINCO		DURACIÓN: 3 HORAS			
UNIDAD DE ANÁLISIS	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES		RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
		COORDINADOR	PARTICIPANTE		
INTEGRACIÓN IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL PARA EL TRABAJO GRUPAL	Las alumnas:				
	<ul style="list-style-type: none"> • Participarán en la técnica "El puente" como integración al grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la técnica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en la técnica. 	Los requeridos en la técnica.	10 min.
	<ul style="list-style-type: none"> • Indicarán la importancia de la comunicación entre las integrantes para llevar a cabo el trabajo grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar el desarrollo de las técnicas y juegos: - "Comunicación sin saber de que se trata". - "Rompecabezas". - "Recursos desiguales". - "Un trabajo en equipo". 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en las técnicas. 	Los requeridos en las técnicas.	20 min.
		<ul style="list-style-type: none"> • Dar instrucciones para la realización del reporte y coordinar plenaria de evaluación de la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el reporte y participar en la plenaria. 	Libreta de reportes, lápices o plumas.	30 min. 30 min. 30 min. 20 min.

TESIS CON
 FALTA DE ORIGEN

SESIÓN: CINCO		DURACIÓN: 3 HORAS 15 MINUTOS			
UNIDAD DE ANÁLISIS	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES		RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
		COORDINADOR	PARTICIPANTE		
AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.	<ul style="list-style-type: none"> Autoevaluarán su desempeño en el laboratorio. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar la técnica "Interioridades". 	<ul style="list-style-type: none"> Participar en la actividad. 	Los establecidos en la técnica.	40 min.
CLAUSURA	<ul style="list-style-type: none"> Participarán en la clausura del laboratorio. 	<ul style="list-style-type: none"> Clausurar el laboratorio por medio de la técnica "Al fin los Reyes Magos". 	<ul style="list-style-type: none"> Participar en la clausura del laboratorio. 	Los requeridos en la técnica.	15 min.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

EVALUACIÓN:

La evaluación de cada sesión se realizará a partir de la participación de las alumnas en cada actividad propuesta y de las lecturas correspondientes a las unidades de análisis.

BIBLIOGRAFÍA:

- Acevedo, Alejandro. (2001). Aprender Jugando 1. Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría. México: Limusa.
- Acevedo, Alejandro. (2002). Aprender Jugando 2. Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría. México: Limusa.
- Acevedo, Alejandro. (2001). Aprender Jugando 3. Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría. México: Limusa.
- Bany, Mary y Johnson, Lois. (1973). La dinámica de grupo en la educación. Madrid: Aguilar.
- Fritzen, Silvino José. (1999). 70 Juegos para dinámica de grupos. Argentina: Lumen.
- Fuentes, Patricio, et. al. (2000). Técnicas de trabajo en grupo. Una alternativa en educación. Madrid: Pirámide.
- IMDEC. (s.f.) Técnicas participativas para la educación popular. (s.l.)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

Al término del presente trabajo, se puede determinar que hoy en día la mayor parte de la enseñanza se efectúa en grupo, ya que éste se considera fundamental para adquirir y elaborar conocimientos.

Considerando que el aula forma un grupo, ésta se configura entonces como un contexto para poner de manifiesto actitudes básicas de convivencia y para desarrollar estrategias que favorezcan estas actitudes democráticas; así, el trabajo grupal es una alternativa del desarrollo de la práctica docente, como medio adecuado para adquirir los objetivos propios de la enseñanza y adecua el aprendizaje a las estrategias propias de cada alumno y grupo. Así mismo, se da un aprendizaje colaborativo que es fruto de la construcción social del conocimiento, fomenta el apoyo de unos alumnos en otros y crea vínculos para la realización de aprendizajes efectivos. También fomenta aprendizajes significativos teniendo como base fundamental las experiencias directas en la adquisición de conocimientos.

Pero para que se lleve a cabo este trabajo grupal es necesario rescatar la importancia de las relaciones interpersonales. Una relación interpersonal es necesaria para que se lleve a cabo un aprendizaje real y el papel de la comunicación en esta relación es fundamental y por lo tanto en todo acto educativo.

Por lo tanto, la comunicación educativa en el aula, es un proceso de intercambio interpersonal y de información de lo que se enseña y de lo que se aprende, entre quienes enseñan y quienes aprenden, es decir, entre maestro-alumno, con la finalidad de lograr aprendizajes y propiciar ambientes de confianza.

Así, el aprendizaje tiene sus cimientos en la relación interpersonal que se establece entre maestro-alumno y alumno-alumno, esta relación interpersonal se dará a través de los elementos básicos para entablar una comunicación interpersonal: escuchar y

ser escuchado, autenticidad, aceptación y amor, aprecio, promoción de la libertad y la retroalimentación.

Por lo que, una persona que logra expresar sus ideas con seguridad y confianza, escuchar y saberse escuchado, manifestar sus acuerdos y desacuerdos, proponer soluciones, etc., contará con capacidades para establecer relaciones interpersonales exitosas en el futuro.

Por lo tanto, la propuesta presentada, pretende mejorar la comunicación interpersonal que se establece en el aula y buscar el logro de los objetivos del trabajo grupal, ya que un grupo caracterizado por una comunicación adecuada, es un grupo sano que funciona con eficacia.

A través del "Laboratorio de técnicas y juegos grupales para favorecer la dinámica en la comunicación interpersonal entre las alumnas de asistente educativo", las alumnas mejorarán los elementos esenciales que les permitan entablar una comunicación interpersonal, la cual permitirá que tengan la capacidad de expresar libremente sus opiniones sobre sí mismas, las demás y de los conocimientos, sin agresiones y como personas que tiene derecho de expresarse, transmitiendo mensajes claros, sabiendo que no hay una única forma de ver las cosas y cuidando su lenguaje verbal para que la interpretación de mensajes no tergiversen la comunicación beneficiándose el trabajo grupal, pues habrá facilidad para participar, ayudarse y apoyarse, compartir recursos y cooperar para que el grupo sea eficiente; así como para enfrentarse a los conflictos de forma viable, que sean críticas, reflexivas y comprometidas, que se sientan parte del grupo, que haya actitudes de aceptación y sentimientos de identificación entre las integrantes, para llegar a la conclusión de tareas y aprendizajes.

Dicha propuesta tiene un gran alcance, ya que tiene posibilidad de adecuarse a otros grupos que presenten dificultades en las relaciones interpersonales, así como a nivel de coordinadores, profesores y directivos. Además de que los recursos a

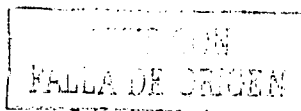
utilizar no requieren de un gran costo y se tiene la apertura de parte de los directivos para establecer todo tipo de cursos, talleres, pláticas, etc., que beneficien el trabajo administrativo y académico de la institución.

Sin embargo, queda pendiente su implementación para poder determinar las limitaciones que pueda tener y realizar adecuaciones correspondientes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, Alejandro. (2001). *Aprender Jugando 1. Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría*. México: Limusa.
- _____.(2002). *Aprender Jugando 2. Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría*. México: Limusa.
- _____.(2001). *Aprender Jugando 3. Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría*. México: Limusa.
- Andueza, M. (1983). *Dinámica de grupos en educación*. México: Trillas.
- Anzieu, D. y Martín, J. Y. (1971). *La dinámica de los grupos pequeños*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Ausubel, David, et. al. (1991) *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Bany, Mary y Johnson, Lois. (1973). *La dinámica de grupo en la educación*. Madrid: Aguilar.
- Bayardo, Guadalupe. (1989). *Didáctica. Fundamentación y práctica*. México: Progreso.
- Cartwright, Darwin y Zander, Alvin. (1986). *Dinámica de grupos. Investigación y teoría*. México: Trillas
- Cirigliano, Gustavo F. J. y Villaverde, Aníbal. (1987). *Dinámica de grupos y educación. Fundamentos y técnicas*. México: Ateneo.
- Carretero, M. (1993). *Constructivismo y educación*. Zaragoza: El vives.
- Coll, Cesar. (1992). *Los contenidos de la reforma. Enseñanza y aprendizaje de conceptos, procesos y actitudes*. México: Santillana.
- _____ *El constructivismo en el aula*. Barcelona: Grao.
- Delors, Jacques. (1996). *La educación o la utopía necesaria*. España: Santillana. Ediciones UNESCO.
- Díaz Barriga, Arceo. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: Mc. Graw Hill.



- Fernández Collado, Carlos. (1986). *La comunicación humana. Ciencia social*. México: Mc. Graw Hill.
- Flórez Ochoa, Rafael. (1994). *Hacia una pedagogía del conocimiento*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Fritzen, Silvino José. (1999). *70 Juegos para dinámica de grupos*. Argentina: Lumen.
- Fuentes, Patricio, et. al. (2000). *Técnicas de trabajo en grupo. Una alternativa en educación*. Madrid: Pirámide.
- González Garza, Ana María. (1991). *El enfoque centrado en la persona. Aplicaciones a la educación*. México: Trillas.
- Hidalgo C., Carmen y Abarca M. Nureya. (1998). *Comunicación Interpersonal. Programa de entrenamiento en habilidades sociales*. México: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Hybels, Sandra y L. Weaver, Richard. (1989). *La comunicación*. México: Logos. Consorcio.
- IMDEC. (s.f.). *Técnicas participativas para la educación popular*. (s.l.)
- Martín Serrano, Manuel y Piñuel Raigada, José Luis y otros. (1991). *Teoría de la comunicación. I. Epistemología y análisis de la referencia*. México: UNAM. ENEP- Acatlán.
- Martínez, Sara y Osorio, Beatriz. (1998). *Comunicación Educativa. Guía para el docente*. México: Trillas. CONALEP-SEP.
- Munne, Federico. (1984). *Grupos, masas y sociedades. Introducción sistemática a la sociología general y especial*. Barcelona: Hispanoeuropea.
- Savater, Fernando. (2000). *El valor de la educación*. España: Ariel.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

HEMEROGRAFÍA

- Charles Creel, Mercedes. (1989). *El salón de clases desde el punto de vista de la comunicación*. Perfiles educativos. No. 39, Enero- Marzo. México: UNAM-CISE.
- Larocque, Gabriel. (1988). *Teorías de la comunicación vs. Teorías del aprendizaje*. Perfiles educativos. No. 40, abril- junio. México: UNAM-CISE.
- Meléndez Crespo, Ana. (1984). *La educación y la comunicación en México*. Perfiles educativos. No. 5, abril-junio. México: UNAM-CISE.
- *Programa de Formación docente. Modulo 1, unidad 1*. México: CONALEP-SEP.
- Torres Lima, Héctor. (1994). *La comunicación educativa: objeto de estudio y áreas de trabajo*. Tesis. México: UNAM.

INTERNET

- I. E. S. ALYANUB (2002). Departamento de Orientación. T02-06. Sociograma. (Disponible en: http://www.google.com/search?q=cache:xhSaovQzluYC:averroes.cec.junta-andalucia.es/04010127/Documentos/Programas/t02-06.pdf+sociograma&lr=lang_es&le=UTF-8)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán
Licenciatura en Pedagogía

SOCIOGRAMA

Alumna: _____
Número: _____ Semestre: _____ Fecha: _____

Es muy importante que pienses tus respuestas antes de escribirlas y que cuando empieces a escribir los nombres de tus compañeras, lo hagas en estricto orden de preferencia. Debes ser muy sincera. Las respuestas son confidenciales.

A. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que te gustaría formar un grupo de trabajo.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

B. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que NO te gustaría formar un grupo de trabajo.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

C. ¿Qué compañeras crees que desearían estar en el mismo grupo que tú?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

D. ¿Qué compañeras crees que NO desearían estar en el mismo grupo que tú?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

E. ¿Con qué compañeras tienes mejor comunicación?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

F. ¿Con qué compañeras NO tienes comunicación?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

G. ¿Qué compañeras crees que se comunican mejor contigo?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

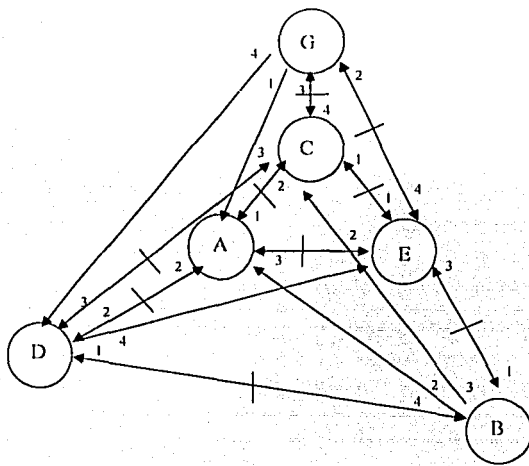
H. ¿Qué compañeras crees que NO se pueden comunicar contigo?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SOCIOGRAMA 1

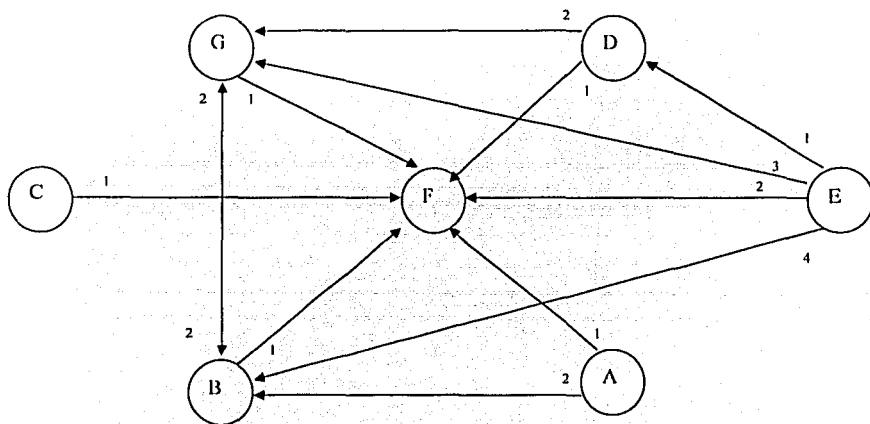
A. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que te gustaría formar un grupo de trabajo.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SOCIOGRAMA 2

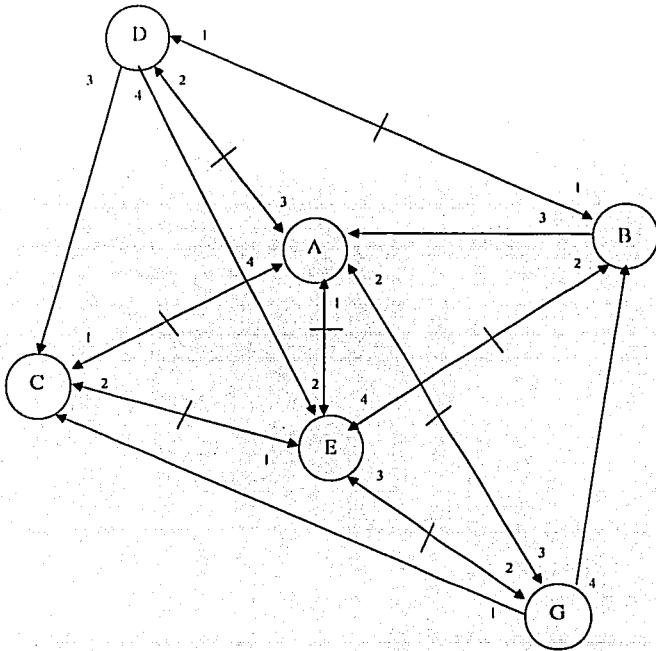
B. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las no te gustaría formar un grupo de trabajo.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SOCIOGRAMA 3

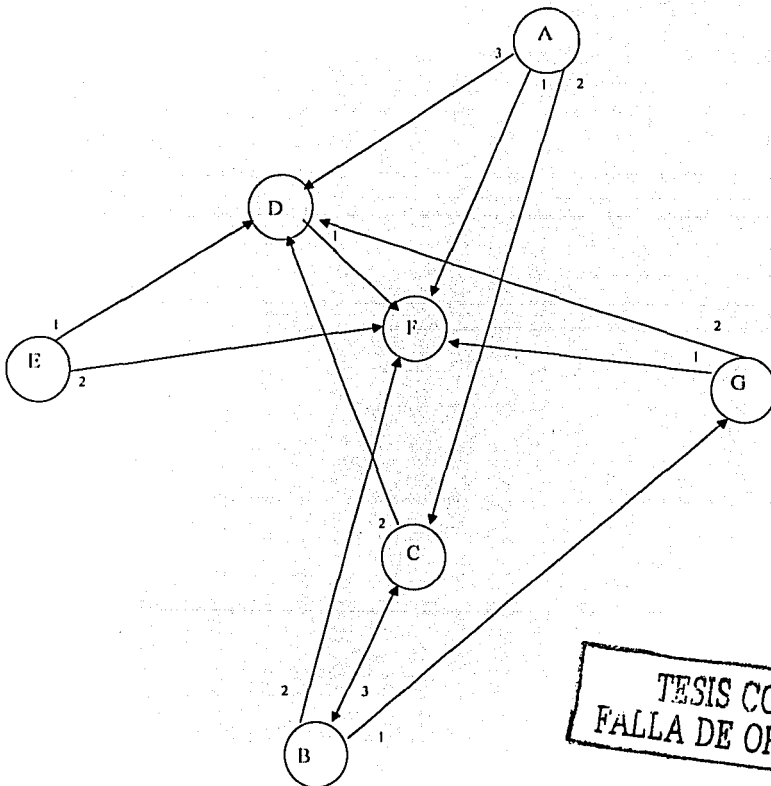
C. ¿Qué compañeras crees que desearían estar en el mismo grupo que tú?



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SOCIOGRAMA 4

D. ¿Qué compañeras crees que no desearían estar en el mismo grupo que tú?

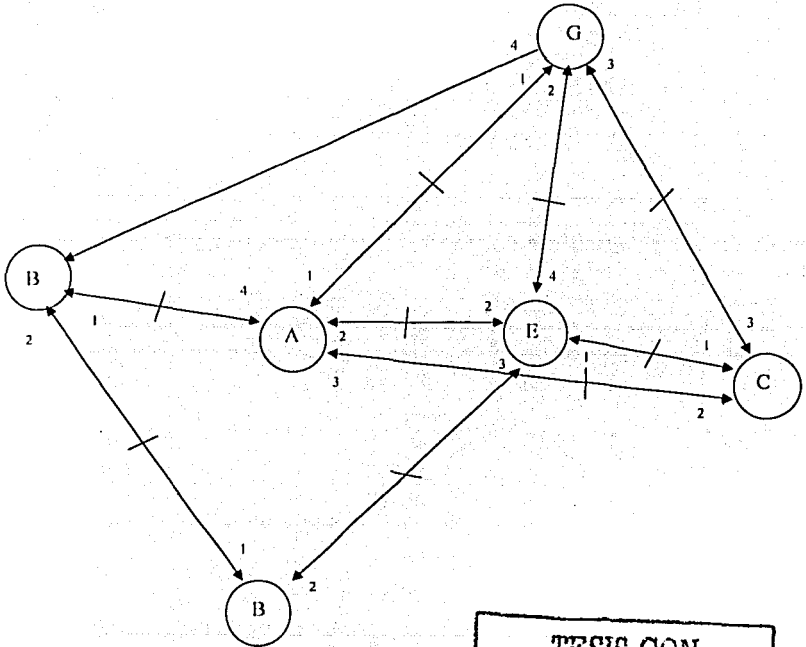


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0096

SOCIOGRAMA 5

E. ¿Con qué compañeras tienes mejor comunicación?

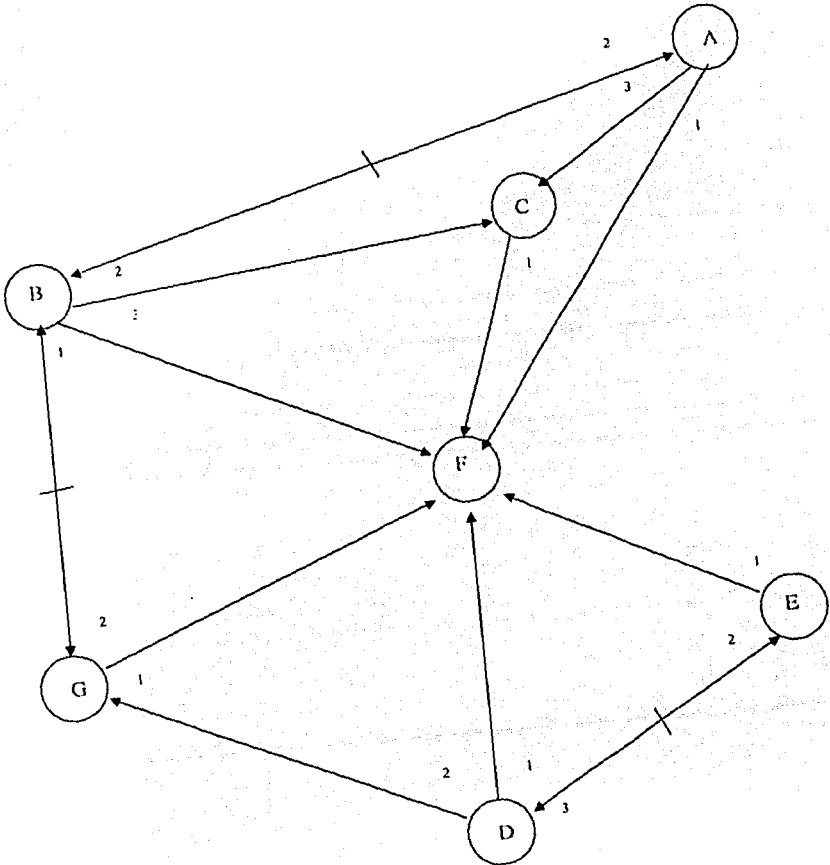


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

F

SOCIOGRAMA 6

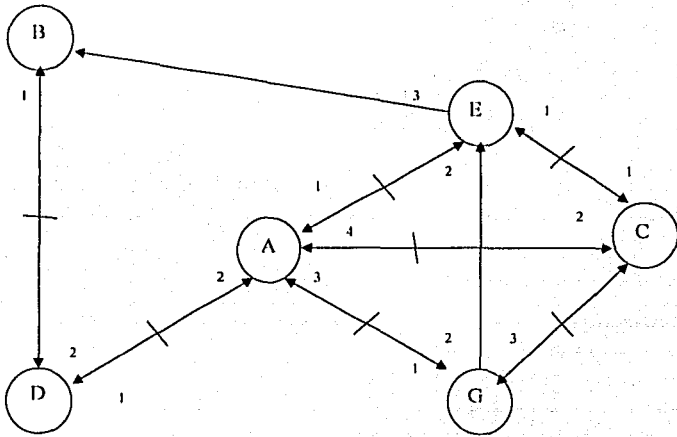
F. ¿Con qué compañeras no tienes comunicación?



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

SOCIOGRAMA 7

G. ¿Qué compañeras crees que se comunican mejor contigo?

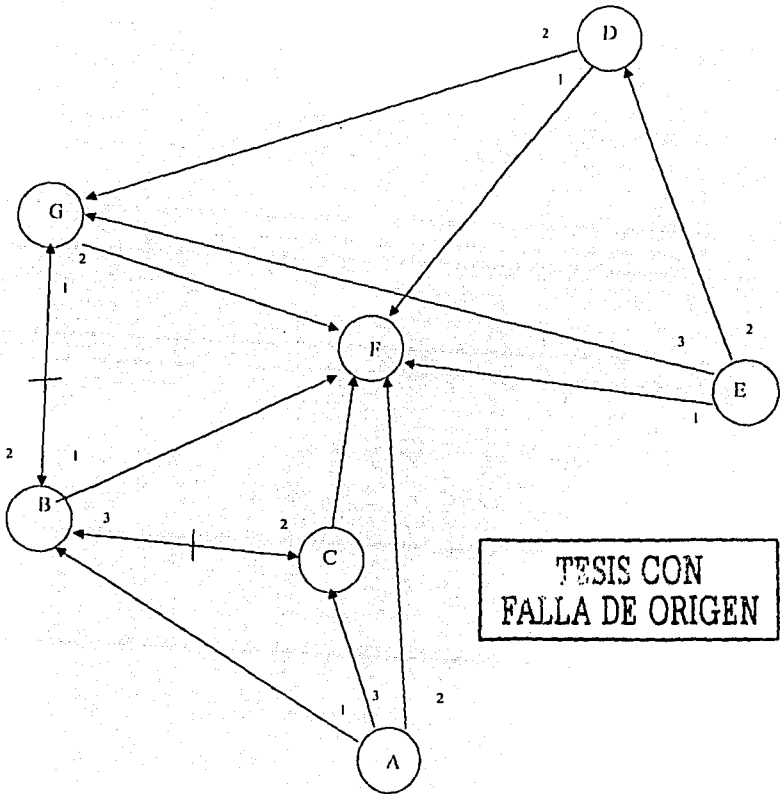


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



SOCIOGRAMA 8

H. ¿Qué compañeras crees que no se pueden comunicar contigo?



TABLAS DE DOBLE ENTRADA

A. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que te gustaría formar un grupo de trabajo.

SUJETO	A	B	C	D	E	F	G
A			1	2	3		
B	2		3	4	1		
C	2			3	1		4
D	2	1	3		4		
E	2	3	1				4
F							
G	1		3	4	2		
Elegido como:							
1	1	1	2	0	2		0
2	4	0	0	1	1		0
3	0	1	3	1	1		0
4	0	0	0	2	1		2
TOTAL	5	2	5	4	5	0	2

B. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que no te gustaría formar un grupo de trabajo.

SUJETO	A	B	C	D	E	F	G
A		2				1	
B						1	2
C						1	
D						1	2
E		4		1		2	3
F							
G		2				1	
Elegido como:							
1	0	0	0	1	0	5	0
2	0	2	0	0	0	1	2
3	0	0	0	0	0	0	1
4	0	1	0	0	0	0	0
TOTAL	0	3	0	1	0	6	3

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C. ¿Qué compañeras crees que desearían estar en el mismo grupo que tú?

SUJETO	A	B	C	D	E	F	G
A			4	3	1		2
B	3			1	2		
C	1				2		
D	2	1	3		4		
E	2	4	1				3
F							
G	3	4	1		2		
Elegido como:							
1	1	1	2	1	1	0	0
2	2	0	0	0	3	0	1
3	2	0	1	1	0	0	1
4	0	2	1	0	1	0	0
TOTAL	5	3	4	2	5	0	2

D. ¿Qué compañeras crees que no desearían estar en el mismo grupo que tú?

SUJETO	A	B	C	D	E	F	G
A			2	3		1	
B			3			2	1
C		1		2			
D						1	
E				1		2	
F							
G				2		1	
Elegido como:							
1	0	1	0	1	0	3	1
2	0	0	1	2	0	2	0
3	0	0	1	1	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	1	2	4	0	5	1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

E. ¿Con qué compañeras tienes mejor comunicación?

SUJETO	A	B	C	D	E	F	G
A				4	2		1
B				1	2		
C	2				1		3
D	1	2					
E	2	3	1				4
F							
G	1		3	4	2		
Elegido como:							
1	2	0	1	1	1	0	1
2	2	1	0	0	3	0	0
3	0	1	2	0	0	0	1
4	0	0	0	2	0	0	1
TOTAL	4	2	3	3	4	0	3

F. ¿Con qué compañeras no tienes comunicación?

SUJETO	A	B	C	D	E	F	G
A		2	3			1	
B	2		3			4	1
C						1	
D					3	1	2
E				2		1	
F							
G		2				1	
Elegido como:							
1	0	0	0	0	0	5	1
2	1	2	0	1	0	0	1
3	0	0	2	0	1	0	0
4	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL	1	2	2	1	1	6	2

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0103

G. ¿Qué compañeras crees que se comunican mejor contigo?

SUJETO	A	B	C	D	E	F	G
A			4	2	1		3
B				1			
C	2				1		3
D	1	2					
E	2	3	1				
F							
G	1		3		2		
Elegido como:							
1	2	0	1	1	2	0	0
2	2	1	0	1	1	0	0
3	0	1	1	0	0	0	2
4	0	0	1	0	0	0	0
TOTAL	4	2	3	2	3	0	2

H. ¿Qué compañeras crees que no se pueden comunicar contigo?

SUJETO	A	B	C	D	E	F	G
A		1	3			2	
B			3			1	2
C		2				1	
D						1	2
E				2		1	3
F							
G		1				2	
Elegido como:							
1	0	2	0	0	0	4	0
2	0	1	0	1	0	2	2
3	0	0	2	0	0	0	1
4	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	3	2	1	0	6	3

TESE CON
FALLA DE ORIGEN

INTERPRETACIÓN

SUJETO A

A. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que te gustaría formar un grupo de trabajo.

A se encuentra ubicada en el centro del sociograma con cinco elecciones: una en primera posición por G y cuatro en segunda por el resto; se observa así mismo, que hay una elección mutua con tres de ellas (C, E y D) aunque en posiciones diferentes, por lo que se puede decir que dentro del grupo A se presenta como líder, con la cual a todas le gustaría formar grupo de trabajo, ya que es una persona que cuenta con características que le permite que la tomen en cuenta: es solidaria, valoriza a sus compañeras, las ayuda y anima a trabajar; además de que en casos de discusión siempre trata de disminuir la tensión, bromea y ríe en la mayoría de las veces; en las cuestiones de trabajo hace sugerencias, da opiniones y expresa lo que siente, respetando a sus compañeras. Cuando tiene alguna duda, pide orientación, sugerencias, explica y resume. Raras ocasiones manifiesta tensión y agresividad y cuando no logra disminuir la tensión en las demás, prefiere retirarse de la discusión. Sin embargo, también se puede decir que las elecciones están influenciadas por lazos afectivos, ya que cuenta con una problemática personal (alcoholismo) que hace que todas se preocupen por ella y la traten de ayudar.

B. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que no te gustaría formar un grupo de trabajo.

Básicamente, A se encuentra en la periferia en relación al centro, el cual ocupa F, observándose que no es elegida por ninguna de sus compañeras dentro de esta pregunta, por lo que se confirma que es aceptada en el grupo para trabajar en

equipo. Así mismo, A elige para no trabajar a dos: F (primera posición) y B (segunda posición).

C. ¿Qué compañeras crees que desearían estar en el mismo grupo que tú?

Observando el sociograma 3, vuelve a quedar al centro siendo elegida por cinco personas: una en primera posición, dos en segunda y dos en tercera, lo cual indica que todas piensan que a A le gustaría trabajar con ellas. Teniendo una elección mutua con E, G, D y C.

D. ¿Qué compañeras crees que no desearían estar en el mismo grupo que tú?

Nuevamente A está en el extremo del sociograma sin ninguna elección, lo que indica que cuenta con actitudes positivas para trabajar con ella y viceversa.

E. ¿Con qué compañeras tienes mejor comunicación?

Observando el sociograma A se comunica con todas, habiendo elecciones mutuas, obteniendo de nuevo el centro, al ser elegida por cuatro compañeras: dos en primera y dos en segunda posición (D, G, C, y E). Con las que no tiene comunicación es con B y F.

F. ¿Con qué compañeras no tienes comunicación?

A se considera prácticamente incluida al grupo como se mencionó anteriormente, pues observando el sociograma se verifica que solo con dos no se puede comunicar.

G. ¿Qué compañeras crees que se comunican mejor contigo?

A percibe que la mayoría de sus compañeras se pueden comunicar con ella habiendo elecciones mutuas.

H. ¿Qué compañeras crees que no se pueden comunicar contigo?

A sólo percibe que tres de sus compañeras no se pueden comunicar con ella (B, F y C).

SUJETO B

A. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que te gustaría formar un grupo de trabajo.

En relación a A (que ocupa el centro), B puede ser considerada como integrada al grupo, aunque se encuentre un poco lejos. Es elegida para el trabajo de grupo solo por dos personas: en primera posición por D y en tercera por E, habiendo elección mutua. Se puede considerar que dichas elecciones se dan debido a que B cuenta con algunas características que en muchas ocasiones no le permiten relacionarse con las demás como son: agresividad, en ocasiones es solidaria, bromea o ríe. Sus estados de ánimo son variables (médicamente está considerada como neurótica) y dependiendo de éstos, coopera para trabajar en grupo, a pesar de que es una chica muy inteligente.

B. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que no te gustaría formar un grupo de trabajo.

En esta pregunta B rechaza a F y a G habiendo elección mutua con G. Por lo que se sitúa a una distancia próxima al centro (F), indicando que a varias no les gustaría trabajar con ella, recibiendo elecciones por parte de A, G y E.

C. ¿Qué compañeras crees que desearían estar en el mismo grupo que tú?

B percibe que tres compañeras desearían estar en el mismo grupo de ella (D, E y A) recibiendo una elección mutua con D y E. Así, B se encuentra casi alejada de los centros siendo elegida por tres de sus compañeras (D, E y G).

D. ¿Qué compañeras crees que no desearían estar en el mismo grupo que tú?

B percibe que tres de sus compañeras no desearían estar con ella (G, F y C) habiendo elección mutua con C; encontrándose casi al extremo del eje del sociograma recibiendo solo una elección.

E. ¿Con qué compañeras tienes mejor comunicación?

B tiene comunicación con D y E habiendo elecciones mutuas, corroborando lo mencionado anteriormente.

F. ¿Con qué compañeras no tienes comunicación?

B con la mayoría de sus compañeras no se comunica, habiendo elección mutua con G y A.

G. ¿Qué compañeras crees que se comunican mejor contigo?

B percibe que una se puede comunicar con ella (D) habiendo elección mutua y quedando en uno de los extremos del sociograma.

H. ¿Qué compañeras crees que no se pueden comunicar contigo?

B percibe que tres de sus compañeras no se comunican con ella (F, G y C) habiendo elección mutua con G y C, lo que indica que B no tiene mucha comunicación con la mayoría de las integrantes.

SUJETO C

A. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que te gustaría formar un grupo de trabajo.

C al igual que A y E, se puede considerar como una persona aceptada para trabajar en grupo. Elige a E, A, D y G para trabajar. A su vez, obtiene cinco elecciones: dos en primera posición por A y E y tres en la tercera por las demás. Así mismo, hay una elección mutua con A, D, G y E. Estas elecciones se dan por las características que presenta: es una persona positiva, que a pesar de sus problemáticas familiares trata de separar sus conflictos de sus relaciones con sus compañeras y trabaja con quien le toque, dando pruebas de solidaridad, siempre busca disminuir la tensión entre sus compañeras, intentando trabajar en armonía, proponiendo y respetando los posibles acuerdos a que se lleguen. Es una persona analítica que permite sugerencias y opiniones de las demás y en ocasiones en que no puede disminuir la tensión y agresividad de algunas compañeras, prefiere retirarse de la discusión.

B. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que no te gustaría formar un grupo de trabajo.

Básicamente C elige a F como compañera con la que no trabajaría. Así, se ubica al extremo de F, sin recibir ninguna elección, lo que comprueba que sus compañeras prefieren trabajar con ella que no hacerlo.

C. ¿Qué compañeras crees que desearían estar en el mismo grupo que tú?

C percibe que solo dos compañeras desearían estar con ella trabajando habiendo elecciones mutuas (A y E). Encontrándose en una posición cercana a A, siendo elegida por cuatro compañeras: E, G en primera posición; D en tercera y A en cuarta, lo que indica que la mayoría percibe a C como una persona que le gustaría trabajar con ellas.

D. ¿Qué compañeras crees que no desearían estar en el mismo grupo que tú?

C percibe a dos compañeras en relación a esta pregunta (D y B), habiendo dos elecciones hacia ella, corroborándose lo de la pregunta anterior.

E. ¿Con qué compañeras tienes mejor comunicación?

C se comunica con tres de sus compañeras habiendo elecciones mutuas (E, A y G) considerándose integrada al grupo, por lo que se puede comunicar con la mayoría.

F. ¿Con qué compañeras no tienes comunicación?

En esta pregunta, se corrobora lo anterior: C no tiene comunicación con F, D y B.

G. ¿Qué compañeras crees que se comunican mejor contigo?

C percibe que la mayoría de sus compañeras se comunican con ella habiendo elecciones mutuas (E, A y G).

H. ¿Qué compañeras crees que no se pueden comunicar contigo?

Con esta pregunta se corrobora lo mencionado anteriormente ya que C percibe que dos de sus compañeras no se pueden comunicar con ella no existiendo comunicación entre ellas.

SUJETO D

A. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que te gustaría formar un grupo de trabajo.

D elige a B, A, C y E como compañeras de trabajo, teniendo elecciones mutuas con todas. Así, se encuentra en una posición cercana a las que se encuentran en el centro, considerándose integrada al grupo. Las elecciones que se dan hacia ella, ninguna es en primera posición, cuenta con una en la segunda y tercera y dos en la cuarta (B y G).

Se puede considerar que la mayoría de sus compañeras les gustaría trabajar con ella; sin embargo, no la eligen en la primera posición, debido que en la mayoría de las ocasiones pone una barrera, ya que considera que sus compañeras son totalmente inmaduras y sin ninguna responsabilidad (D cuenta con 33 años y es divorciada teniendo a cargo la manutención y educación de su hija), pocas veces es solidaria y en ocasiones provoca tensión cuando trabaja en grupo (prefiere realizar por su cuenta los trabajos) sobre todo con las personas con las que no se lleva bien, prefiriendo apartarse, demostrando agresividad en sus actitudes.

B. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que no te gustaría formar un grupo de trabajo.

D sólo elige a dos de sus compañeras para no trabajar (F y G); a su vez sólo es elegida por E, la cual no le gusta trabajar con ella, debido a que los caracteres de ambas chocan. Así, se encuentra casi al extremo del centro (F).

C. ¿Qué compañeras crees que desearían estar en el mismo grupo que tú?

D percibe que B, A, C y E desearían estar con ella para trabajar, habiendo elecciones mutuas con B y A, lo que la ubica en uno de los extremos del sociograma.

D. ¿Qué compañeras crees que no desearían estar en el mismo grupo que tú?

D percibe que F no desea trabajar con ella. A su vez, D es percibida por la mayoría de sus compañeras como una persona que no desearía estar con ellas trabajando, obteniendo así cuatro elecciones: una en primera, dos en segunda y una en tercera quedando más cercana al centro del sociograma.

E. ¿Con qué compañeras tienes mejor comunicación?

D se encuentra cerca del eje, se observa que se puede comunicar sólo con dos personas: A y B, habiendo correspondencia entre ellas, aunque también es elegida por G para mantener comunicación.

F. ¿Con qué compañeras no tienes comunicación?

D no tiene comunicación con F, G y E habiendo elección mutua con E, quedando en uno de los extremos del sociograma.

G. ¿Qué compañeras crees que se comunican mejor contigo?

D percibe que sólo A y B se pueden comunicar con ella habiendo elecciones mutuas en todas, lo que corrobora la relación que se establece entre ellas en los sociogramas anteriores.

H. ¿Qué compañeras crees que no se pueden comunicar contigo?

D percibe que F y G no logran establecer comunicación con ella, a su vez sólo E la elige dentro de esta pregunta, quedando de esta forma en uno de los extremos en relación a F.

SUJETO E

A. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que te gustaría formar un grupo de trabajo.

E elige para trabajar a C, A, B y G, habiendo elección mutua entre todas, ubicándose al centro del sociograma al igual que A y C, obteniendo cinco elecciones: dos en primera posición por C y B, una en segunda y otra en tercera por G y A respectivamente y otra en cuarta por D, considerándose así como líder.

Dichas elecciones se dan a partir de que E es muy inteligente, creativa y animada; muestra solidaridad hacia sus compañeras, es expresiva y pide opiniones y orientación cuando es necesario; sin embargo, en ocasiones es agresiva, grosera e incomprensiva con las que no se lleva (G y D), sobre todo cuando no logra disminuir la tensión presentada cuando le toca trabajar con ella.

B. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que no te gustaría formar un grupo de trabajo.

E no le gustaría trabajar con D, F, G y B. Así se encuentra en la periferia del sociograma sin recibir ninguna elección, lo que corrobora la pertenencia al grupo y la preferencia a trabajar con ella.

C. ¿Qué compañeras crees que desearían estar en el mismo grupo que tú?

E considera que C, A, G y B si les gustaría trabajar con ella habiendo elecciones mutuas entre ellas, además de ser elegida por D, volviendo a quedar como eje del sociograma considerándose así como integrada al grupo.

D. ¿Qué compañeras crees que no desearían estar en el mismo grupo que tú?

E percibe que dos compañeras no les gustarían trabajar con ella; sin embargo, no hay elecciones hacia ella, encontrándose en el extremo del sociograma.

E. ¿Con qué compañeras tienes mejor comunicación?

Se observa en el sociograma que E tiene comunicación con la mayoría de sus compañeras ya que elige a C, A, B y G teniendo elecciones mutuas entre ellas, encontrándose de esta manera al centro junto con A.

F. ¿Con qué compañeras no tienes comunicación?

E no tiene comunicación sólo con dos de sus compañeras: F y D, teniendo elección mutua con D, corroborando de esta manera lo mencionado anteriormente.

G. ¿Qué compañeras crees que se comunican mejor contigo?

E considera que C, A y B son las personas que mejor se comunican con ella, sin embargo, se observa que B no piensa así, habiendo también una elección de G hacia ella.

H. ¿Qué compañeras crees que no se pueden comunicar contigo?

Se observa que E percibe que F, D y G no logran comunicarse con ella, sin haber alguna elección hacia ella obteniendo uno de los extremos del sociograma.

SUJETO F

A. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que te gustaría formar un grupo de trabajo.

Se considera a F como una persona rechazada por el grupo, ya que en el sociograma se encuentra en la periferia, sin obtener ninguna elección de parte de sus compañeras. Aunque no se pudo obtener datos de ella, debido a que se encuentra incapacitada por gravidez.

Dichas elecciones no se dieron debido a que F es una persona que se aísla totalmente y en ocasiones presenta actitudes negativas: individualismo, poca solidaridad con sus compañeras, gestos agresivos y sarcásticos. En la cuestión de trabajo, tiene poca capacidad de retención, habilidades básicas deficientes y en raras ocasiones da o pide opiniones; al trabajar en equipo demuestra apatía, pocas veces da sugerencias y manifiesta tensión y fastidio, lo que exaspera a sus compañeras, prefiriendo no trabajar con ella.

B. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que no te gustaría formar un grupo de trabajo.

Dentro de esta pregunta se corrobora que F no es considerada por ninguna compañera para trabajar, ya que recibe todas las elecciones y en la mayoría en la primera posición. Obteniendo el centro del sociograma.

C. ¿Qué compañeras crees que desearían estar en el mismo grupo que tú?

F vuelve a encontrarse en la periferia como una persona aislada, sin haber obtenido ninguna elección, lo que indica que la percepción de sus compañeras hacia ella es negativa, por las características de su personalidad antes mencionadas.

D. ¿Qué compañeras crees que no desearían estar en el mismo grupo que tú?

Se encuentra de nuevo al centro, recibiendo cinco elecciones principalmente en la primera (tres) y en la segunda (dos) posición, indicando que la percepción hacia ella es negativa.

E. ¿Con qué compañeras tienes mejor comunicación?

No existe ningún tipo de comunicación entre F y sus compañeras, quedando de nuevo en la periferia, siendo rechazada por todas.

F. ¿Con qué compañeras no tienes comunicación?

F se encuentra en el eje del sociograma, comprobándose lo mencionado anteriormente: no hay comunicación.

G. ¿Qué compañeras crees que se comunican mejor contigo?

F se encuentra aislada del centro del sociograma, lo que indica que nadie se puede comunicar con ella.

H. ¿Qué compañeras crees que no se pueden comunicar contigo?

Con esta pregunta se corrobora lo mencionado anteriormente, ya que F vuelve a quedar al centro del sociograma.

SUJETO G

A. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que te gustaría formar un grupo de trabajo.

G elige a A, E, C y D para trabajar en grupo, habiendo elección mutua con C y E, ya que la eligen en cuarta posición, encontrándose de esta manera casi en la periferia del sociograma. Situación que se da a partir de sus características personales, ya que es poco tolerante y ante una situación que le provoca angustia o si se siente atacada, responde agresivamente tanto verbal como gestual, perjudicando su trabajo en equipo, a pesar de que intenta disminuir la tensión y respetar la libertad de las demás. Sólo puede trabajar con gente con la que tiene lazos afectivos (A) proponiendo sugerencias y pidiendo opiniones.

B. Escribe por orden de preferencia las compañeras con las que no te gustaría formar un grupo de trabajo.

G no desea trabajar con F y B, habiendo elección mutua con B. Así mismo, se encuentra casi cercana al centro, elegida por tres personas (B, D y E).

C. ¿Qué compañeras crees que desearían estar en el mismo grupo que tú?

G considera que C, E, A y B si trabajarían con ella, obteniendo a su vez dos elecciones en segunda y tercera posición (A y E) lo que se debe principalmente a lazos afectivos entre ellas, encontrándose casi en la periferia.

D. ¿Qué compañeras crees que no desearían estar en el mismo grupo que tú?

G percibe que las personas que no les gustaría trabajar con ella son F y D. Sólo recibe una elección por parte de B en la primera posición, encontrándose por lo tanto casi al extremo del eje del sociograma.

E. ¿Con qué compañeras tienes mejor comunicación?

G se puede comunicar con A, E, C y D, habiendo elección mutua con las tres primeras.

F. ¿Con qué compañeras no tienes comunicación?

G no se puede comunicar con F y B habiendo una elección mutua con B, encontrándose así en un de los extremos del sociograma.

G. ¿Qué compañeras crees que se comunican mejor contigo?

G percibe que A, E y C son las que mejor se pueden comunicar con ella, a su vez A y C, perciben que ella se puede comunicar con ellas, quedando muy cerca de los ejes del sociograma.

H. ¿Qué compañeras crees que no se pueden comunicar contigo?

G percibe que sólo dos compañeras no se pueden comunicar con ella (B y F). Así mismo, es elegida por tres (B, D y E), encontrándose casi en uno de los extremos del sociograma en relación al eje (F).

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán
Licenciatura en Pedagogía

¿SABEMOS ESCUCHAR?

Conteste este cuestionario de acuerdo con la clave. La primera columna es para responder acerca de la situación personal. La segunda columna es para contestar lo que estime de su pareja.

5= totalmente cierto

4= cierto

3= puede ser

2= falso

1= totalmente falso

	yo	pareja
1.- Me gusta escuchar cuando alguien está hablando.	()	()
2.- Acostumbro animar a los demás para que hablen.	()	()
3.- Trato de escuchar aunque no me caiga bien la persona que está hablando.	()	()
4.- Escucho con la misma atención si el que habla es hombre o mujer, joven o viejo.	()	()
5.- Escucho con la misma o parecida atención si el que habla es mi amigo, mi conocido o si es desconocido.	()	()
6.- Dejo de hacer lo que estaba haciendo cuando te hablo.	()	()
7.- Miro a la persona con la que estoy hablando.	()	()
8.- Me concentro en lo que estoy oyendo, ignorando las distintas reacciones que ocurren a mí alrededor.	()	()
9.- Sonríe o demuestro que estoy de acuerdo con lo que dicen. Animo a la persona que está hablando.	()	()
10.- Pienso en lo que la otra persona me está diciendo.	()	()
11.- Trato de comprender lo que me dicen.	()	()
12.- Trato de escudriñar porque lo dicen.	()	()
13.- Dejo terminar de hablar a quien toma la palabra, sin interrumpir.	()	()
14.- Cuando alguien que está hablando duda en decir algo, lo animo para que siga adelante.	()	()
15.- Trato de hacer un resumen de lo que me dijeron y pregunto realmente lo que quisieron comunicar.	()	()
16.- Me abstengo de juzgar prematuramente las ideas hasta que hayan terminado de exponerlas.	()	()

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0120

- 17.- Sé escuchar a mi interlocutor sin dejarme determinar demasiado por su forma de hablar, su voz, su vocabulario, sus gestos o su apariencia física. () ()
- 18.- Escucho aunque pueda anticipar lo que va a decir. () ()
- 19.- Hago preguntas para ayudar al otro a explicarse mejor. () ()
- 20.- Pido, en caso necesario que el otro explique en qué sentido está usando tal o cual palabra. () ()

TOTAL: _____

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

PUNTUACIONES

¿Sabemos escuchar?

SUJETO	P1	P2	PROMEDIO
A	67	87	77
B	69	61	65
C	59	84	71
D	55	72	63
E	80	54	67
G	70	46	58

100 – 80: Buena comunicación.
79 – 60: Hay comunicación.
59 – 40: Comunicación regular.
39 – 20: Comunicación deficiente.
19 - 0: No hay comunicación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2

**TÉCNICAS Y
JUEGOS DE
INTEGRACIÓN**

QUÍTAME LA COLA

OBJETIVO:

- Lograr la integración y ambientación de un grupo de trabajo.

RECURSOS MATERIALES:

- Cuerdas.
- Pañuelos.

DURACIÓN:

- 15 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- Todos los participantes se colocan un pañuelo en la parte posterior de la cintura, sin anudarlo; luego pasan su brazo izquierdo por detrás de la cintura y se lo amarran con la cuerda al codo del brazo derecho (se reduce la capacidad de movimiento del brazo derecho).
- El coordinador dará la señal de inicio del juego y todos deben tratar de quitar los pañuelos de los participantes.
- Aquel que logre quitar la mayor cantidad de pañuelos sin perder el suyo, es el ganador.
- Una vez que a uno le hayan quitado el pañuelo o que se suelte el brazo izquierdo para atrapar un pañuelo, queda fuera del juego.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EL CORREO

OBJETIVO:

- Lograr la integración y ambientación de un grupo de trabajo.

RECURSOS MATERIALES:

- Sillas.

DURACIÓN:

- 15 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- Formar un círculo con todas las sillas, una para cada participante; se saca una silla y el compañero que se queda de pie inicia el juego, parado en medio del círculo.
- El participante que queda al centro comienza diciendo: "traigo una carta para todos los compañeros que tienen..." (mencionar alguna característica con la que cuenten sus compañeros).
- Todos los participantes que tengan la característica mencionada deben cambiar de sitio.
- El que queda sin sitio pasa al centro y hace lo mismo, inventando una característica nueva, por ejemplo: traigo una carta para todos los que usan zapatos negros.



CORRIENTE ELÉCTRICA

OBJETIVO:

- Lograr la integración y ambientación de un grupo de trabajo.

RECURSOS MATERIALES:

- Salón amplio e iluminado.

DURACIÓN:

- 10 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- Todos los participantes se sentarán en círculo tomándose de la mano.
- El coordinador dará un ejemplo de cómo iniciar el juego: da un apretón de mano al compañero que tiene a la derecha y éste luego debe pasarlo rápidamente al siguiente compañero, hasta que de toda la vuelta.
- El coordinador indicará que a esa acción se le llama "conducir la corriente eléctrica".
- Luego se nombra a cada jugador "subestación"; la subestación puede decidir pasar la corriente o regresarla, volviendo a apretar la mano del vecino que se la pasó. Después que la corriente ha pasado por la subestación ésta debe hacer un ruido – convenido de antemano- para dar una pista de por dónde está yendo la "corriente eléctrica".

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CUENTO VIVO

OBJETIVO:

- Lograr la integración y ambientación de un grupo de trabajo.

RECURSOS MATERIALES:

- Salón amplio e iluminado.

DURACIÓN:

- 20 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- Los participantes se sentarán en círculo.
- El coordinador contará un relato sobre cualquier cosa, donde incorpore personajes y animales en determinadas actitudes y acciones.
- Cuando el coordinador señale a un participante, éste debe actuar como el animal o persona sobre la cual el coordinador está haciendo referencia a su relato.
- Iniciado el relato, el coordinador hará que se vaya construyendo grupalmente de manera espontánea, dándole la palabra a otro compañero para que lo continúe.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EL PUENTE

OBJETIVO:

- Lograr la integración y ambientación de un grupo de trabajo.

RECURSOS MATERIALES:

- Sillas firmes o cartones donde quepan los dos pies.

DURACIÓN:

- 10 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Llevar a cabo el juego en área libre cuidando de que no haya ningún accidente.
- El coordinador formará parte del juego.

DESARROLLO:

- Se formarán dos equipos con los mismos integrantes.
- Las sillas o cartones se ubican en dos líneas paralelas.
- Se sube un jugador en cada silla (o se paran sobre los cartones), agregando una silla (o cartón), que va a estar desocupada, al final de cada fila.
- El último jugador toma la silla desocupada (o el cartón) y se la pasa a su compañero y éste al siguiente y así sucesivamente, hasta llegar a manos del primero; éste la pone en el suelo y se sube sobre ella; la fila completa avanza entonces un tramo, con lo que queda de nuevo un silla (o cartón) desocupada.
- Se marca una meta donde el equipo que llegue primero es el que gana, (porque logro construir el puente).
- Cuando se utilizan sillas, si un jugador cae, queda descalificado; el equipo sigue pero debe movilizar dos sillas cada vez.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TÉCNICAS Y
JUEGOS PARA
UNIDADES DE
ANÁLISIS**

CONVERSACIÓN EN GRUPOS

OBJETIVOS:

- Desarrollar un clima compatible y que facilita la interacción del grupo para compartir experiencias personales.
- Motivar a los miembros de un grupo para apreciar la importancia de la comunicación en las relaciones interpersonales.

RECURSOS MATERIALES:

- Salón amplio y bien iluminado.
- Hoja de patrones de conversación.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- El coordinador pide a los participantes que compartan experiencias, más que opiniones. Que no es una discusión, sino un compartir cálido y afectuoso.
- El coordinador fomentará que la conversación se inicie con descripciones de experiencias infantiles que ilustren las actitudes y sentimientos individuales de los participantes hacia el tema.
- Conforme avanza la conversación, el coordinador dejará que se relaten experiencias post-infantiles para llegar luego al presente.
- Se comenta el ejercicio.

HOJA DE PATRONES DE CONVERSACIÓN

CONVERSACIÓN EN GRUPO

1. Los demás comúnmente...
2. El mejor indicio del éxito personal es...
3. Cualquiera trabajaría duro si...
4. La gente pensará de mí que...
5. Cuando no me controlo...
6. El matrimonio puede ser...
7. Nada es tan frustrante como...
8. La gente que quiere tener cosas debería ser...
9. Yo extraño...
10. Lo que me gustaría respecto a mí mismo es...
11. En ocasiones yo...
12. Me gustaría ser...
13. Cuando tengo algo que decir...
14. Cuando niño yo...
15. El maestro que mejor me caía era una persona que...
16. Es divertido...
17. Mi cuerpo es...
18. Hablando de muchachas (hombres)...
19. Amar a alguien...
20. De aquí a diez años, yo...

VENTANA DE JOHARI

OBJETIVOS:

- Lograr comunicación interpersonal.
- Analizar las áreas de comunicación.
- Saber apreciar opiniones ajenas sobre uno mismo.

RECURSOS MATERIALES:

- Salón amplio o bien, un lugar abierto.
- Papel y lápiz.

DURACIÓN:

- 60 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- El coordinador debe explicar breve y claramente el ejercicio (ver anexo).

DESARROLLO:

- Cada individuo dibuja cómo siente que está su área abierta (I).
- Se dividen los participantes en ternas; cada uno dibujará cómo visualiza la ventana de Johari de los otros compañeros.
- Se comenta en la terna la ventana de Johari de cada componente, tomando en cuenta las tres versiones.
- Con todo el grupo reunido, poner en común el proceso de todo el trabajo, a nivel vivencial y a nivel teórico.

ANEXO PARA EL INSTRUCTOR

VENTANA DE JOHARI:

Representa conducta, sentimientos, actitudes, motivaciones, opiniones, percepciones, apariencia, que descubre o constituye una persona, grupo u organización.

	CONOCIDO POR MÍ	DESCONOCIDO PARA MÍ
CONOCIDO POR OTROS	I AREA ABIERTA	II AREA CIEGA
DESCONOCIDO POR OTROS	III AREA OCULTA	IV AREA DESCO- NOCIDA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I. AREA ABIERTA

Lo que uno mismo y los demás conocen y están dispuestos a compartir sin vacilación. Dentro de esta área es donde el control sobre la información que se necesita para poderse relacionar o comunicar eficazmente, está igualmente distribuido.

II. AREA OCULTA

Lo que uno conoce sobre sí mismo y que los demás no conocen.

III. AREA CIEGA

Lo que los demás conocen sobre uno y que uno no conoce.

IV. AREA DESCONOCIDA

Lo que ni uno ni nadie conoce sobre sí mismo.

En un laboratorio, la mayor parte de la interacción inicial entre los participantes caería dentro del área abierta; si se desarrolla el laboratorio de manera adecuada, dicha área aumentará de tamaño. El ambiente de confianza, hace sentir a los miembros menos temerosos y permite revelar datos que mantenían ocultos (área II). Existiendo aún más confianza, los integrantes intercambiarán información sobre sus áreas ciegas.

El dolor o la ansiedad que produce conocer un dato poco agradable de uno mismo, se va reduciendo cuando aumenta el deseo de ayuda mutua.

PRINCIPIOS SOBRE CAMBIOS DURANTE UN LABORATORIO

1. Un cambio en un área, afecta a las otras.
2. Mientras más pequeña sea el área abierta, más pobre es la comunicación.
3. La confianza acrecienta el conocimiento, el temor lo reduce.
4. Mientras más sincera sea la comunicación, más productivas serán las relaciones interpersonales.
5. No es aconsejable obligar a un individuo a hacerse consciente de ciertos datos sobre su persona.
6. Se desperdicia energía al ocultar o negar sentimientos que surgen de relaciones recíprocas con otras personas.

EL JUEGO DE LOS VOLUNTARIOS

OBJETIVOS:

- Desarrollar una conciencia de sí mismo y de sus sentimientos.
- Desarrollar sensibilidad y percepción acerca de las demás personas y del mundo en torno a sí.

RECURSOS MATERIALES:

- Una sala, con sillas, suficientemente amplia para acomodar a todos los participantes.

DURACIÓN:

- 20 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- El coordinador aclara cómo los elementos psicológicos que contribuyen para crear un conflicto en alguien, pueden ser personificados. A continuación, como demostración de este método de aumentar el conocimiento interno, solicita voluntarios para participar de una experiencia.
- A fin de ayudar a los participantes a comprender los sentimientos que los llevaron a la decisión de presentarse o no como voluntarios, el coordinador del grupo dirá lo siguiente: "En verdad, no necesito los voluntarios, pero me gustaría que ustedes se situaran en la experiencia que acaban de vivir, la de intentar decidir si se presentarían o no. Imaginen a dos personas dentro de la cabeza de ustedes. Una les dice que se presenten y otra dice lo contrario. Visualicen una conversación entre las dos, en la cual intenten convencerse mutuamente, hasta que una de ellas vence."
- Terminada esa discusión, el coordinador pide que se confronten, no verbalmente y vean lo que pasa, cerrando para eso los ojos durante unos dos o tres minutos, imaginando ese encuentro.
- Finalizado el tiempo, los participantes relatarán sus visualizaciones. Por solicitud del coordinador, todos deberán procurar describir cómo eran las personas, cómo se hicieron oír, su porte, lo que decían, dónde estaban, cómo estaban y quién ganó.
- Las historias individuales generalmente aclaran las consideraciones que entran en el conflicto, el proceso de tomar la decisión de presentarse o no.

CABALLOS

OBJETIVO:

- Descubrir las implicaciones de no escuchar.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón suficientemente iluminado y amplio para que el grupo pueda trabajar eficientemente.
- Lápiz y papel.
- Pizarrón y plumones.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- El problema que presenta el instructor es el siguiente:
"Un día me compré un caballo en \$600.00; al rato lo vendí en \$700.00. Poco después, en el mismo mercado, volví a comprar el mismo caballo a otra persona en \$800.00 Finalmente lo vendí en \$900.00."
- ¿Gané o perdí? ¿Cuánto perdí o cuánto gané? ¿O no gané ni perdí?
- Si se presentan problemas intergrupales en el transcurso del ejercicio, el instructor puede suspenderlo e iniciar la reflexión.

DESARROLLO:

- Se presenta el problema como tarea a resolver primero en forma individual, y luego en grupo.
- Después de escuchar el problema, cada participante escribe su solución.
- Se forman equipos que deben llegar a una solución única.
- Cuando se ha encontrado la solución común, se abre una discusión sobre las implicaciones del ejercicio.

AGENDA DE DISCUSIÓN

OBJETIVO:

- Permite entender la necesidad de escuchar en una discusión.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón amplio y bien iluminado.
- Hojas de Agenda de Discusión.

DURACIÓN:

- 45 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Es conveniente que el coordinador pueda exponer un esquema argumentativo, en el cual dé cabida a una explicación de las estrategias y niveles lógicos en los cuales se puedan ubicar las propuestas y contrapuestas de los participantes.

DESARROLLO:

- Se forman triadas.
- Los participantes de cada terna se denominarán: A, B y C.
- A escoge un tema y lo expone a B, quien sólo escucha.
- B, resume lo dicho por A, y después da su propia opinión. (Si el resumen es inadecuado, C, corrige).
- Después de 7 minutos, B escoge un tema, C escucha y A pasa a ser moderador y se repite el proceso.
- Después de 7 minutos, C escoge un tema, A escucha y B, es moderador.
- Se reúne todo el grupo y se comenta el ejercicio, haciendo mucho énfasis en el análisis argumental y lógico, evitando hasta donde sea posible, entrar en los mismos temas de discusión.

EJEMPLO DE AGENDA DE DISCUSIÓN

1. ¿El sistema académico actual favorece una buena educación integral?
2. ¿La política económica actual del gobierno, es la que sacará al país de la crisis? ¿Por qué?
3. ¿Las relaciones sexuales premaritales, son aceptables o no?
4. ¿Es correcta la liberación penal del aborto?
5. Otros temas de interés actual. . . (pueden ser más polémicos los temas a discutir).

¿SABEMOS ESCUCHAR?

OBJETIVO:

- Evaluar la capacidad de escuchar.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón suficientemente iluminado, amplio y con mesas para que el grupo pueda trabajar eficientemente.
- Un cuestionario y un lápiz para cada participante.

DURACIÓN:

- 15 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- Se explica el objetivo del ejercicio.
- Se divide al grupo en parejas, se le da un cuestionario a cada participante y se le pide que lo responda.
- Una vez contestado el cuestionario, cada pareja debe comentar entre sí, las respuestas.
- Al finalizar, el grupo comenta el ejercicio.

VERIFICACIÓN

OBJETIVOS:

- Comprobar la buena captación de un mensaje.
- Entrenar a los participantes para saber escuchar antes de rechazar o malinterpretar los mensajes.
- Aprender a transmitir mensajes directos para evitar la distorsión.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón suficientemente iluminado y amplio para que el grupo pueda trabajar eficientemente.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- El ejercicio consiste en expresar alguna idea y devolverla al transmisor para verificar que no hubo distorsión: se repite para tener mayor certeza. En seguida se envía el mensaje (alternativamente).
- En cada terna, un participante funge como árbitro, uno como emisor y otro como receptor.
- El emisor envía su mensaje tomando en cuenta que debe ser corto y directo, acerca de un solo tema y tratando de utilizar sentimientos.
- El receptor debe devolver el mensaje tomando en cuenta lo siguiente: a) El mensaje no debe simplificarse ni resumirse, pero tampoco debe repetirse al pie de la letra. b) No se debe evaluar ni jerarquizar.
- El instructor debe hacer un ejercicio para ejemplificar asumiendo el papel de receptor y pidiendo un voluntario para el papel de transmisor. Se verifica el sistema de comunicación 3 o 4 veces para que sea perfectamente captado por el grupo.

DESARROLLO:

- Se divide al grupo en ternas.
- Cada participante asume un papel en forma rotativa: árbitro, emisor y receptor.
- Cada uno de los participantes debe hablar y verificar dos veces y ser árbitro una vez.
- Cada rotación dura 7 minutos.
- Los mensajes pueden ser ficticios.
- Al finalizar se comenta el ejercicio.

ENGAÑANDO AL GRUPO

OBJETIVO:

- Atraer la atención sobre la confianza y la desconfianza, sobre la honestidad y la deshonestidad, como medidas defensivas en las relaciones interpersonales.

RECURSOS MATERIALES:

- Hojas de papel, lápiz o bolígrafo.
- Una sala con pupitres.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- El coordinador selecciona cuatro o cinco voluntarios para que cuenten tres incidentes ocurridos durante la infancia. Esos incidentes pueden ser verdaderos o ficticios, o incluso uno verdadero y dos ficticios, o dos verdaderos y uno ficticio. Queda a criterio de los relatores la forma del relato, así como la secuencia. Deberán procurar no revelar cuáles son verdaderos y cuáles ficticios.
- Precisamente corresponderá a los miembros participantes adivinar cuáles son los incidentes verdaderos y cuáles los ficticios. Cada miembro anotará en su hoja los incidentes que juzgue ciertos y los que no.
- Después del relato de los incidentes, y diciendo los relatores cuáles eran los verdaderos y cuáles los ficticios, cada uno contará cuántas veces fue engañado por los relatores. Se puede hacer un resumen en el pizarrón, para ver la frecuencia de los engaños y los aciertos.
- Se prosigue el ejercicio, formulando el coordinador las siguientes preguntas:
 1. ¿Cómo se sintieron los relatores, en el conflicto entre la disposición para decir la verdad y la búsqueda de fantasías para mentir?
 2. ¿Cómo se sintieron tratando de engañar al grupo?
 3. ¿Qué estrategia adoptaron?
 4. ¿Cómo se sintieron los participantes del grupo, sabiendo que podían estar siendo engañados, por los relatores?
 5. ¿Por qué algunos participantes se dejan engañar más fácilmente que otros?
 6. Acuérdense de situaciones en que hayan sido engañados o en que hayan engañado a otros. ¿Qué sintieron?
- Al finalizar el ejercicio, se piden opiniones sobre el mismo.

EJERCICIO DE CONFIANZA

OBJETIVO:

- Desarrollar la autenticidad en el grupo.

RECURSOS MATERIALES:

- Suficientes papeles con preguntas.
- Una sala con sillas.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna

DESARROLLO:

- El coordinador hace una introducción del ejercicio hablando sobre su importancia y sobre su descubrimiento personal.
- Distribuirá a continuación, una pregunta a cada participante.
- Uno a uno, los participantes leerán la pregunta que este en la hoja, procurando responder con toda sinceridad.
- Al final, se sigue con un debate sobre el ejercicio hecho.

PREGUNTAS PARA EL EJERCICIO

Preguntas que sirven de sugerencia para el ejercicio.

1. ¿Cuál es su pasatiempo predilecto, o cómo utiliza su tiempo libre?
2. ¿Qué importancia tiene la religión en su vida?
3. ¿Qué es lo que más aborrece?
4. ¿Qué opina sobre el divorcio?
5. ¿Cuál emoción le es más difícil de controlar?
6. ¿Cuál es la persona del grupo que más lo atrae?
7. ¿Cuál es la comida que menos le gusta?
8. ¿Cuál es el rasgo de personalidad que le es más notorio?
9. ¿Cuál es, en este momento, su mayor problema?
10. En su infancia, ¿cuáles fueron los mayores castigos o críticas recibidas?
11. Como estudiante, ¿cuáles fueron las actividades en que participó?
12. ¿Cuáles son sus mayores celos en relación con este grupo?
13. ¿Cuál sería su queja en relación a la vivencia grupal?
14. ¿Le gusta su nombre?
15. ¿A quién del grupo escogería como líder?
16. ¿A quién del grupo escogería para pasar sus vacaciones con él?
17. ¿Le gusta más vivir en casa o en apartamento?

18. ¿Cuál país le gustaría visitar?

19. ¿Cuáles son las causas de la falta de buenas relaciones entre algunos padres y sus hijos?

20. Si usted fuera presidente de la República, ¿cuál sería su objetivo prioritario?

EJERCICIO DE LA CUALIDAD

OBJETIVOS:

- Despertar en las personas las cualidades hasta entonces ignoradas por ellas mismas.
- Concientizar a los miembros del grupo para observar las buenas cualidades en las demás personas.

RECURSOS MATERIALES:

- Lápiz y hojas.
- Sala con pupitres.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- El coordinador comenzará diciendo que, en la vida diaria, la mayoría de las veces las personas no observan las cualidades, sino los defectos del prójimo. En este ejercicio, cada cual tendrá la oportunidad de realzar una cualidad de un compañero.

DESARROLLO:

- El coordinador distribuirá una hoja a cada participante. Cada cual deberá escribir en ella la cualidad que a su entender caracteriza a su compañero de la derecha.
- La hoja deberá ser completamente anónima, sin ninguna identificación. No debe tener el nombre de la persona de la derecha, ni estar firmada.
- A continuación, el coordinador solicita que todos doblen la hoja para ser recogida, barajada y redistribuida.
- Hecha la redistribución, comenzando por la derecha del coordinador, cada uno leerá en voz alta la cualidad que consta en la hoja, buscando entre los miembros del grupo la persona que, en opinión del lector, se caracteriza por esa cualidad. Sólo podrá escoger una persona entre los participantes.
- Al elegir a la persona, deberá decir por qué tal cualidad la caracteriza.
- Puede ocurrir que la misma persona del grupo sea señalada más de una vez como portadora de cualidades: por ello, al final, cada uno dirá en público la cualidad que eligió de la persona de la derecha.
- Al término del ejercicio, el coordinador pedirá opinión sobre el mismo.

TÉCNICA DE PENETRACIÓN

OBJETIVO:

- Vivenciar el deseo de merecer consideración e interés.

RECURSOS MATERIALES:

- Sala amplia.

DURACIÓN:

- 15 minutos

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- El coordinador menciona que personas serán identificadas como "de adentro" pidiéndoles se queden de pie en el centro del grupo, formando un círculo apretado con los brazos entrelazados. Pueden quedarse mirando hacia adentro o hacia fuera.
- A continuación, escogerá una persona del grupo que será el "intruso" y que deberá intentar penetrar el círculo de la manera que pueda, mientras los componentes del círculo buscan mantenerlo fuera.
- El "intruso" intentará abrir el círculo y tomar su lugar al lado de los demás como un miembro regular; el animador puede indicar otro miembro como "intruso", ya que esta actividad acostumbra despertar gran empatía.
- Al final del ejercicio, los "intrusos" y los demás miembros, que funcionarán como observadores, harán comentarios acerca de la experiencia. Es importante observar si los "intrusos" intentaron penetrar usando la fuerza o el diálogo.

EL REGALO DE LA ALEGRÍA

OBJETIVOS:

- Promover un clima de confianza y valorización personal y un estímulo positivo en el seno del grupo.
- Dar y recibir un feedback positivo en un ambiente grupal.

RECURSOS MATERIALES:

- Lápiz y papel.
- Sillas.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- El coordinador formará subgrupos y proporcionará papel a cada participante.
- A continuación, el coordinador hará una exposición, como la siguiente: "Muchas veces apreciamos más un regalo pequeño que uno grande. Muchas veces nos quedamos preocupados por no ser capaces de realizar cosas grandes y nos despreocupamos de hacer cosas menores, aunque de gran significado. En la experiencia que sigue, seremos capaces de dar un pequeño regalo de alegría para cada miembro del grupo."
- Prosiguiendo, el coordinador convida a los miembros de los subgrupos para que escriban un mensaje para cada miembro del subgrupo. El mensaje apunta a provocar en cada persona sentimientos positivos en relación a sí misma.
- El coordinador presentará sugerencias, procurando que cada uno envíe mensajes a todos los miembros del subgrupo, incluso a aquellas personas por las cuales no sientan gran simpatía. Sus indicaciones serán:
 1. Procure ser específico, diciendo por ejemplo: "Me gusta tu modo de reír, cada vez que te diriges a alguien", en vez de: "Me gusta tu actitud", que es muy general.
 2. Procure escribir un mensaje especial que se encuadre bien en la persona, en vez de un comentario que se aplique a varias.
 3. Incluya a todos, aunque no los conozca lo suficiente. Busque algo positivo en todos.
 4. Procure decir a cada uno lo que observó dentro del grupo, sus puntos altos, sus éxitos, y hágalo siempre en primera persona, o sea: "A mí me gusta", o "Yo siento", etc.
 5. Dígale a la otra persona lo que encuentra en ella que lo vuelve a usted más feliz.
- Los participantes podrán, en caso de que así lo quieran, firmar el mensaje.

- Escritos los mensajes, se doblarán, se pondrá en el lado de afuera el nombre de la persona a la que se lo dirige y serán colocados en una caja para ser recogidos.
- Luego de que todos los hayan leído, se continúa con comentarios sobre las reacciones de los miembros.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BOMBARDEO INTENSO

OBJETIVO:

- Expresar sentimientos positivos, de cariño y afecto hacia una persona.

RECURSOS MATERIALES:

- Sala amplia.
- Sillas.

DURACIÓN:

- 18 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- El coordinador comienza explicando al grupo cómo el "afecto se basa en la formación de lazos emocionales y es generalmente la última fase que surge en la evolución de las relaciones humanas, luego de la "inclusión" y el "control", de acuerdo con la teoría de William C. Schutz. En la fase de "inclusión", las personas tienen que encontrarse unas con otras y decidir si continúan su relación. Los problemas de "control" exigen que las personas se confronten unas con otras y descubran cómo desean relacionarse. Para continuar la relación, es necesario que se formen lazos afectivos, y tienen entonces que abrazarse, a fin de que se cree un vínculo duradero.
- Dada esta explicación u otra semejante, el coordinador pide a los participantes que digan a la persona que va a ser el blanco de los comentarios, todos los sentimientos positivos que tienen hacia ella.
- La persona solamente escucha; puede permanecer en el círculo o salir de él y quedar de espaldas al grupo.
- El impacto es más fuerte cuando cada uno se coloca delante de la persona, la toca, la mira a los ojos y le habla directamente, que es otra manera de realizar el ejercicio.
- veces, la verbalización al final del ejercicio es útil; pero, por lo general, las emociones son tan intensas que hablar las diluye y el grupo prefiere no hacer comentarios.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LINEA DE LA VIDA

OBJETIVOS:

- Lograr aceptación interpersonal en los grupos.
- Permitir que cada participante hable de su vida.

RECURSOS MATERIALES:

- Papel y lápiz con goma para cada participante.
- Sala amplia y sillas.

DURACIÓN:

- 40 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Lograr la comunicación interpersonal. El instructor puede mezclarse entre los grupos si lo cree conveniente.

DESARROLLO:

- Los participantes deben dibujar los puntos más importantes de su vida, sobre su pasado, presente y futuro. Los dibujos pueden ser de cualquier tipo (realistas, simbólicos, surrealistas, etc.). El dibujo debe hablar por sí mismo (10 minutos).
- Cada persona debe mostrar el dibujo a su compañero de equipo, comentarlo y explicarlo. Debe haber libertad de preguntas y respuestas (15 minutos).
- Cuando la mayoría de los grupos ha terminado se hace una mesa redonda general para recoger impresiones y lograr una reflexión teórica (15 minutos).

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

JUEGO DE LA VERDAD

OBJETIVO:

- Liberación de la personalidad.

RECURSOS MATERIALES:

- Lista de preguntas a formular.
- Salón amplio con sillas.

DURACIÓN:

- 15 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- El coordinador dará orientaciones acerca de la finalidad del ejercicio, aclarando al mismo tiempo que tanto el interrogador como el interrogado deben usar el buen sentido, para mayor eficiencia del trabajo.
- Por solicitud del coordinador, un miembro voluntario del grupo irá a ocupar la silla localizada en el centro del círculo, para el interrogatorio.
- La persona que ocupe la silla promete al grupo decir "sólo la verdad" a cualquier pregunta, durante determinado tiempo.
- Las preguntas serán formuladas por el coordinador u otro miembro escogido, valiéndose de la lista previamente organizada, o de un sorteo de preguntas, igualmente preparado para el ejercicio.
- Después de algunos minutos sustituir al interrogado por otro miembro del grupo.
- Al final, se escucharán opiniones y comentarios acerca de la experiencia.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

SEMEJANZAS

OBJETIVOS:

- Percibir las semejanzas de los participantes de un grupo para proporcionar retroinformación.
- Aislar las semejanzas y diferencias importantes de cada persona.
- Analizar las diferentes reacciones.

RECURSOS MATERIALES:

- Salón iluminado, amplio y con mesas para que los participantes puedan escribir y trabajar.
- Hoja de similitudes para cada participante.
- Lápices.

DURACIÓN:

- 45 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- El instructor debe explicar a los participantes las metas del ejercicio.
- Es conveniente que maneje la retroinformación.

DESARROLLO:

- Escribir los nombres de todos los participantes, del más similar al menos, indicando además las características propias y de los demás, que se cataloguen como más o menos similares.
- Se utilizan los resultados para dar retroinformación y comentar el ejercicio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EJERCICIO DE CONFRONTACIÓN

OBJETIVOS:

- Estimular el recibimiento del feedback así como también saber darlo a las personas del grupo.
- Cambiar los sentimientos que nos envuelven al dar o recibir el feedback.

RECURSOS MATERIALES:

- Ninguno.

DURACIÓN:

- 30 MINUTOS.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- El coordinador comienza esclareciendo al grupo acerca del proceso de confrontación y cómo muchas veces nuestro comportamiento coacciona a las personas del grupo.
- A continuación, el coordinador pide que todos busquen dentro del grupo a aquella persona delante de la cual se sientan limitados o embarazados, incluido el coordinador. Una vez indicada la persona, no conviene cambiarla.
- Luego, uno a uno comienza por decir el nombre de la persona, describiendo el comportamiento que lo coacciona y comenzando la interacción con la siguiente frase:
"La persona que más me coacciona es....."
Y continúa:
"La cosa que me coacciona es"
- La persona señalada tiene diversas alternativas: a) puede permanecer callada, no reaccionar a las observaciones del compañero; b) puede explorar o explicar su comportamiento coaccionador; c) puede incluso explicar por qué sus relaciones llevan a la otra persona a sentirse coaccionada.
- Mientras los dos participantes interactúen, podrán solicitar la ayuda de los compañeros, que confirmarán o no las observaciones que están siendo hechas.
- Cuando todos hayan hecho sus comentarios coaccionadores se verbalizará la vivencia.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

COMUNICACIÓN SIN SABER DE QUE SE TRATA

OBJETIVO:

- Ver la importancia de la comunicación para realizar un trabajo colectivo.

RECURSOS MATERIALES:

- Pizarrón y plumones.
- 2 pliegos de papel blanco.
- Marcadores.
- 1 papel para tapar (hoja de periódico).

DURACIÓN:

- 20 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- El coordinador pide tres voluntarios, indicándoles que salgan del salón.
- Se llama a uno pidiéndole que empiece a dibujar cualquier cosa, se le puede indicar una parte del papel (abajo, en medio, arriba).
- Posteriormente, se tapa lo que dibujo con papel periódico o cualquier otra cosa, dejando descubiertas otras líneas.
- Entra la segunda persona y se le pide que continúe el dibujo.
- La tercera repite el procedimiento anterior.
- Se descubre el dibujo resultante de los tres.
- Se realiza una plenaria a partir de ver que no hubo comunicación para realizar el dibujo colectivo.
- Posterior a esto, se ve la importancia de conocer qué es lo que se quiere para poder llevar a cabo un trabajo conjunto, tener un acuerdo previo para alcanzar objetivos comunes.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ROMPECABEZAS

OBJETIVO:

- Analizar los elementos básicos del trabajo grupal: comunicación, aporte personal y la actitud de colaboración y cooperación de los miembros del grupo.

RECURSOS MATERIALES:

- 3 rompecabezas que formen un cuadrado.
- 3 sobres.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

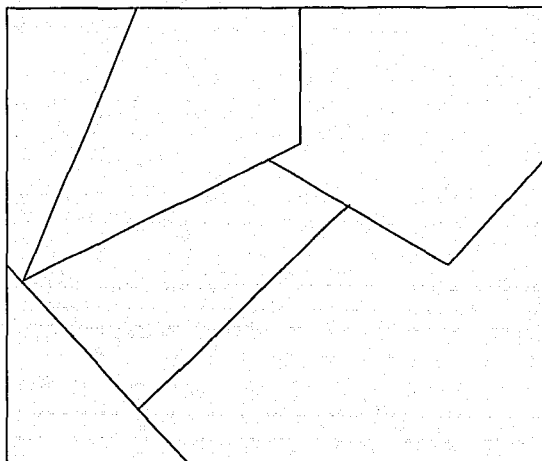
INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- Preparar 3 sobres donde estén mezcladas las piezas que conformen los tres rompecabezas.
- Se piden tres voluntarios que se sientan en círculo, alrededor de una mesa. En el centro se colocan los tres sobres, cada uno deberá tomar uno de los sobres y deberá completar un cuadrado.
- El coordinador da las siguientes indicaciones:
 - ningún miembro del grupo puede hablar.
 - No se pueden pedir piezas, ni hacer gestos solicitándolas.
 - Lo único que es permitido es dar y recibir piezas de los demás participantes.
- El coordinador indica que se abran los sobres, que tienen un tiempo límite para armar el cuadrado y que las piezas están mezcladas.
- La dinámica termina cuando dos participantes hayan completado su cuadrado o cuando se haya acabado el tiempo que se había establecido.
- Se inicia la discusión, preguntando a los compañeros que lo hicieron: cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron, etc. Se hace la reflexión sobre el papel de la comunicación, el aporte personal y el apoyo mutuo, las actitudes dentro de un campo de trabajo, etc.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0155

RECURSOS DESIGUALES

OBJETIVOS:

- Facilita el proceso de sensibilización en los grupos y auxilio en el análisis de la comunicación.
- Explora el sistema de interacción de un equipo de trabajo.
- Evidencia el nivel de cooperación entre los individuos de un grupo.

RECURSOS MATERIALES:

- 3 sobres diferentes conteniendo lo siguiente:
Sobre 1.- Tijeras, 1 hoja blanca y 3 hojas rosas.
Sobre 2.- Pegamento, 1 hoja blanca y 3 hojas verdes
Sobre 3.- Regla, 1 hoja blanca y 3 hojas amarillas
Además, cada sobre contendrá una hoja de instrucciones.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- El conductor del juego mencionará que cada grupo deberá realizar la tarea que viene especificada en la hoja de instrucciones de cada sobre. Los grupos deberán realizar dicha tarea a costa de lo que sea necesario.
- El que alcance el primer lugar, habiendo cumplido la tarea a la perfección, ganará el juego.
- No se podrá utilizar ningún material que no provenga de los sobres.

DESARROLLO:

- Se forman los equipos.
- Se reparten los sobres a cada equipo
- Todos los equipos empezarán a realizar las actividades mencionadas en las instrucciones al mismo tiempo.
- Una vez terminada la tarea, se realiza una mesa redonda para calificar los resultados de los equipos.
- Se procura llegar a conclusiones de la experiencia del grupo ante el proceso.

TAREA:

Lea cuidadosamente su hoja de instrucciones antes de empezar a efectuarlas.



HOJA DE INSTRUCCIONES

Su grupo debe hacer lo siguiente:

- 1.- Un cuadro de papel blanco de 12 cms. x 12 cms.
- 2.- Un rectángulo de papel amarillo de 12 cms. x 6 cms.
- 3.- Una cadena de papel con cuatro eslabones, cada uno de un color diferente.
- 4.- Una pieza en forma de T en papel blanco y verde de 15 cms. x 9 cms.
- 5.- Una bandera de 12 cms. x 12 cms. de tres colores diferentes.

Les deseamos suerte ¡Qué gane el mejor!

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0157

UN TRABAJO DE EQUIPO

OBJETIVO:

- Demostrar la eficiencia del trabajo en equipo.

RECURSOS MATERIALES:

- Una copia para cada miembro de *La avenida entreverada*.
- Un bolígrafo o un lápiz.
- Una sala amplia con pupitres para acomodar a los subgrupos formados para el ejercicio.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

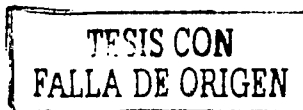
- Ninguna.

DESARROLLO:

- La tarea del grupo consiste en encontrar un método de trabajo que resuelva con la mayor rapidez posible el problema de *La avenida entreverada*.
- El coordinador forma subgrupos de dos personas y entrega a cada participante una copia de *La avenida entreverada*.
- Los subgrupos procurarán resolver el problema de *La avenida entreverada*.
- Obedeciendo las informaciones constantes de la copia de *La avenida entreverada*, la solución final deberá presentar cada una de las cinco casas caracterizadas por su color, propietario, vehículo, bebida y animal doméstico.
- Será vencedor de la tarea el subgrupo que presente primero la solución del problema.
- Terminado el ejercicio cada subgrupo hará una evaluación acerca de la participación de los miembros en la tarea grupal.
- El coordinador formará plenario con la participación de los miembros de los subgrupos, para intercambiar comentarios y opiniones.

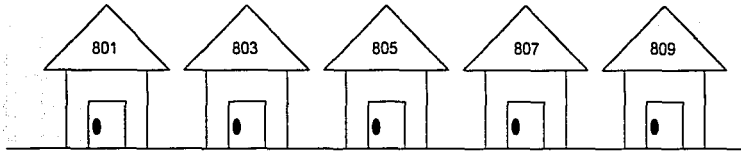
LA AVENIDA ENTREVERADA

La tarea del grupo consiste en encontrar un método de trabajo que pueda resolver, con la máxima brevedad posible, el problema de *La avenida entreverada*. En *La avenida entreverada* se encuentran cinco casas numeradas 801, 803, 805, 807 y 809, de izquierda a derecha. Cada casa se caracteriza por tener un color diferente, por el propietario que es de nacionalidad diferente, por el vehículo que es de marca diferente, por la bebida diferente y por un animal doméstico diferente. Las informaciones que permitirán la solución de *La avenida entreverada* son:



- Las cinco casas están localizadas sobre la misma avenida y sobre el mismo lado.
- El mexicano vive en la casa roja.
- El peruano tiene un auto Mercedes Benz.
- El argentino tiene un perro.
- El chileno bebe coca-cola.
- Los conejos están a la misma distancia del Cadillac y de la cerveza.
- El gato no bebe café y no vive en la casa azul.
- En la casa verde se bebe whisky. La vaca es vecina de la casa donde se bebe Coca-cola.
- La casa verde es vecina, a la derecha, de la casa gris.
- El peruano y el argentino son vecinos.
- El propietario del Volkswagen cría conejos.
- El Chevrolet pertenece a la casa rosada.
- En la tercera casa se bebe Pepsi-cola.
- El brasileño es vecino de la casa azul.
- El propietario del auto Ford bebe cerveza.
- El propietario de la vaca es vecino del dueño del Cadillac.
- El propietario del auto Chevrolet es vecino del dueño del caballo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



LA AVENIDA ENTREVERADA

Color: _____	Color: _____	Color: _____	Color: _____	Color: _____
Vehículo: _____	Vehículo: _____	Vehículo: _____	Vehículo: _____	Vehículo: _____
Bebida: _____	Bebida: _____	Bebida: _____	Bebida: _____	Bebida: _____
Animal: _____	Animal: _____	Animal: _____	Animal: _____	Animal: _____
Propietario: _____	Propietario: _____	Propietario: _____	Propietario: _____	Propietario: _____

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTERIORIDADES

OBJETIVOS

- Permitir a los miembros de un grupo, ya casi al término de un encuentro, distinguir lo evidente- externo y lo oculto-interno de las personas.
- Propiciar el conocimiento interpersonal de manera cordial y emotiva, a guisa de retroalimentación.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón amplio e iluminado.
- Una bolsa de papel de estraza por participante.
- Cinco o seis pedazos de papel de 6 x 12 cms.
- Plumones y lápices.

DURACIÓN:

- 30 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- Se le entrega a cada participante un sobre, sus cinco o seis pedazos de papel, plumón y lápiz.
- Estos papelitos los meterán en sus respectivas bolsas.
- Pedir que en el sobre se anote el desempeño evidente que la persona cree haber dado a su grupo (cinco incisos) y en seis papelitos anote tres aportaciones significativas con las cuales la persona haya contribuido al crecimiento del grupo. Y tres cuestiones que esperaba le diera el grupo y no le dio.
- Se desarrolla en pequeños equipos y las conclusiones se elaborarán a nivel plenario.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

AL FIN LOS REYES MAGOS

OBJETIVO:

- Clausurar de forma emotiva y gratificante el evento formativo.

RECURSOS MATERIALES:

- Salón amplio e iluminado.
- 20 tarjetas de 6 x 12 cms. por participante.
- Diplomas o constancias de participación
- Lápices.

DURACIÓN:

- 15 minutos.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

- Ninguna.

DESARROLLO:

- Proporcionar a los participantes sus tarjetas correspondientes y lápices.
- El coordinador pedirá a los participantes que se quiten los zapatos y los pongan al lado de la pared.
- El coordinador colocará al lado de cada par de zapatos del Diploma o constancia de participación correspondiente, de manera que quede identificado a quien pertenece.
- Se les solicita a los participantes dirijan un mensaje de buenos deseos a cada uno de sus compañeros en cada tarjeta y lo depositen en los zapatos correspondientes.
- Este mensaje debe estimular y alentar el crecimiento de las personas.
- En ningún caso debe ser negativo.
- Terminada esta etapa pasan a recoger sus regalos.
- Al terminar, el coordinador da las gracias al grupo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**