



**Universidad de Sotavento A.C**



---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE PEDAGOGIA**

**“EL PAPEL FUNDAMENTAL QUE TIENEN LAS DINÁMICAS DE GRUPO APLICADAS A LA EDUCACIÓN, EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE”**

**TESIS PROFESIONAL**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**LICENCIADA EN PEDAGOGIA**

**PRESENTA:**

**NAYELLI SELENE GUTIERREZ SOL**

**ASESOR DE TESIS:**

**LIC. ROSA ALAMILLA PEREZ**

**VILLAHERMOSA, TABASCO 2011**



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.

**EL PAPEL FUNDAMENTAL QUE TIENEN  
LAS DINÁMICAS DE GRUPO APLICADAS  
A LA EDUCACIÓN, EN EL PROCESO DE  
ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.**

## DEDICATORIA

### A MI DIOS

Gracias Dios padre por a verme permitido terminar mi carrera, a pesar de todos los obstáculos, estuve hasta el final y nunca me dejaste caer y me hiciste fuerte a pesar de todos mis problemas. Gracias por estar siempre a mi lado y nunca dejarme sola.

### AMIS PADRES

A mis padres Sergio Gutiérrez y Aurora Sol por darme la vida y darme la oportunidad de poder seguir estudiando, por sus consejos, apoyo y por nunca dejarme sola en este camino. Ustedes me han enseñado a luchar y saber sobre salir, el mejor regalo que me han dado. A ver terminado mi carrera y graduarme, no con honores pero si ser el orgullo de ustedes el saber que siempre estuvieron ahí para escucharme para orientarme en mi decisiones.

### AMIS AMIGAS

A mis amigas por a verme apoyado siempre y no dejarme sola en los momentos que más las necesite estuvieron consolándome, apoyándome, aconsejándome, gracias por estar ahí conmigo en las buenas y en las malas.

### ABUELITA

También la quiero dedicar para mi mama Felipa que me hubiese gustado que estuviera aquí para poderme a ver visto salir y te se sintieras orgullosa de tu nieta.

# ÍNDICE

Dedicatorias

Introducción

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Justificación.....	12
1.3. Objetivo general.....	13
1.4. Objetivos Específicos.....	14
1.5. Hipótesis.....	14
1.5.1. Variable.....	14

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1 Perspectivas teóricas pedagógicas del aprendizaje en grupo .....	16
2.1.2 Comenio y las nuevas ideas de la educación.....	16
2.1.3 Teorías de la motivación (Pirámide de necesidades de Maslow.....	17
2.1.4 Teoría de necesidades de McClelland David .....	18
2.2. Antecedentes de la dinámica de grupos.....	19
2.3. Las características y propiedades de un grupo.....	22
2.4. Clasificación de los roles de miembros.....	29
2.5. Clasificación de los grupos.....	36
2.6.- Técnicas dinámicas aplicadas a la educación.....	39
2.6.1.-Técnicas para la motivación.....	40
2.6.2.-Técnicas de información.....	46
2.6.3.-Técnicas de explicación .....	53
2.6.4.-Técnicas de análisis.....	59

2.6.5.-Técnicas de discusión.....	66
2.6.6.-Técnicas de evaluación.....	74
2.6.7.- El papel del maestro.....	79

### **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1.-Tipo de investigación .....	82
3.2.-Diseño de la investigación.....	82
3.3.-Poblacion y muestra.....	82
3.4.-Instrumento de investigación.....	83

### **CAPÍTULO IV.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

4.1.-Conclusión	
4.2.-Sugerencias	
a) Fuentes de consulta	
b) Anexo	

## INTRODUCCIÓN

Al hablar de educación estamos haciendo referencia a una labor en la cual siempre se debe la fundamentación estructuralista del estudio de los pequeños grupos.

El grupo en sentido psicosociológico, es una pluralidad de personas que interaccionan en un contexto dado, más de lo que interaccionan con cualquier otra persona.

Es un conjunto de persona que busca un fin en común por lo general solo permiten su clasificación o reunión bajo un mismo concepto abstracto en cambio, que el hecho de pertenecer al mismo grupo social implica la existencia de interrelaciones concretas y dinámicas entre dichas personas.

Los equipos bien organizados, lejos de ser totalmente homogéneos, contienen una variedad de subgrupos e individuos por lo que, desde su punto de vista, no es la similitud o la disimilitud lo que decide la existencia de un grupo social, sino más bien la interdependencia de sus miembros.

El presente trabajo se estructura en cuadro capítulos mismos que se describen a continuación

En el primer capítulo se aborda el planteamiento del problema, delimitación del tema la justificación, los objetivos generales y específicos, así como la hipótesis y sus respectivas variables, que pretenden analizar la problemática actual de la actividad docente desde una perspectiva constructivista que fundamenta la dinámica grupal como factor importante del proceso enseñanza – aprendizaje.

En el capítulo dos el marco teórico, que da sustento a la investigación, en él se abordara las corrientes teóricas, conceptuales y referenciales que explicaran detalladamente el contenido estructural del proceso de dicha investigación, a partir del análisis de dichas teorías y conceptos se pretende organizar la metodología del proyecto.

A continuación en el capítulo tres nombrado metodología de la investigación se detalla los instrumentos para obtener la información necesaria, conjuntamente se determinara la muestra poblacional de la cual hacemos referencia en nuestra problemática de población.

Así como también se establece en dicho capítulo el alcance y tipo de investigación del cual hacemos referencia para sustentar el proceso indagatorio.

Finalmente en el capítulo cuatro análisis e interpretación de los datos, en ellos se establecerán la validación de la hipótesis de investigación, a un lado esto se desglosa las conclusiones generales, y a partir de estas se proponen intervenciones pedagógicas para la solución de la problemática de la investigación y para concretar se describe la bibliografía implementada así como también los formatos, gráficas y anexos que dan mayor realce al proceso interpelación.



# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Las personas que actúan en grupos que trabajan con elementos humanos pueden hacerlo hoy científicamente si conocen las leyes a que obedece el grupo y las técnicas comprobadas que se pueden emplear para hacer efectiva la dinámica de grupos.

Según la Estadística Básica del Sistema Educativo Estatal a Inicio del Curso 2010-2011 de la Secretaría de Educación del Estado de Tabasco. El índice actual de alumnos inscritos en el periodo escolar 2010-2011, asciende a un aproximado de 299, 483 escolares en el Estado; en el nivel básico, de los cuales 50, 470 cursan segundo año de primaria, aunado a este conglomerado de alumnos, existe una matrícula docente de 10 202 profesionales de la educación, en consecuencia es entendible que existan grupos de nivel básico sobrepoblados, es decir, un profesor debe lidiar con un exceden de alumnos y buscar estrategias que permitan captar la atención y sobretodo fijar aprendizajes significativos enmarcados en una pedagogía moderna.

De esta forma las técnicas son instrucciones poderosas en manos del educador y responder a una época de rápida expansión de la enseñanza, cuando la sociedad y la educación se han democratizado.

Esta educación necesita una orientación precisa, pues si no la tuviera muchos alumnos se sentirán perdidos con la autonomía y libertad de que disfrutaban y a las que no estaban acostumbrados.

Partiendo de las observaciones de las estrategias implementadas en el contexto escolar, se concreta que los docentes de segundo año, carecen de intervenciones pedagógicas que vinculen con dinámicas grupales, desconocen los beneficios de la utilización de dichas estrategias y aplican solo aquellas que recaen en la monotonía basándose en una metodología tradicionalista.

Además la institución educativa, no opta por capacitar a sus docentes en estrategias de enseñanza-aprendizaje, de esta forma el aprendizaje esperado no se llega a concretar, se desvirtúan los objetivos a alcanzar y desvarían los contenidos programáticos

Es determinante entonces dar sustento a las siguientes interrogantes que darán respuesta a la problemática observada del proceso de investigación:

1. **¿Las dinámicas de grupos propician mayor cohesión, comunicación sociabilidad e influye en la toma de decisiones de los grupos escolares?**
  
2. ¿Las dinámicas de grupo en el campo educativo favorecen las relaciones maestro alumno en beneficio de proceso enseñanza - aprendizaje?
  
3. ¿Los docentes están capacitados en el desarrollo de estrategias dinámicas para impartir sesiones de clases innovadoras?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

Dentro de los grupos dinámicos el papel del maestro consiste en planificar el trabajo, aclarar dudas y sugerir. El maestro debe intervenir lo menos posible, ya que el trabajo del alumno ha ocupado el lugar de la plática del maestro, el cual solo interviene como agente catalizador y guía para que el grupo logre sus objetivos.

La innovación pedagógica de este proceso de investigación se fundamenta dado que no existe una investigación actual que retome las estrategias dinámicas como intervención pedagógica en el proceso enseñanza – aprendizaje.

De esta forma se pretende a través de las estructura de este proceso de investigación poder dar mayor realce a la función docente, y se puedan introducir al mercado laboral profesionales capacitados para estructurar planes y sesiones de clases sustentados en la corriente humanista que especifica la comunicación maestro alumno como factor determinante para obtener un aprendizaje integral en el educando.

Justifica además la intervención pedagógica que innova en una pedagogía moderna que permite estructurar cursos y talleres que promuevan al docente como facilitador de conocimientos dinámicos, dejando rezagadas todas aquellas estrategias tradicionalistas y monótonas; es decir a través de las dinámicas grupales el docente puede estimular la sinceridad, la apertura, la autenticidad, la participación profunda, la liberación de rutinas, el rechazo del convencionalismo y la artificiosidad.

### **1.3 OBJETIVO GENERAL**

Valorar la función de las dinámicas de grupos que coadyuvan al fortalecimiento del proceso de enseñanza – aprendizaje.

#### **1.3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Analizar las dinámicas de grupos aplicadas a la educación.

Diseñar programas especificando las dinámicas de grupos, que van enfocadas al contexto educativo.

Aplicar dinámicas pedagógicas que favorezcan el proceso de enseñanza – aprendizaje.

## **1.4 HIPÓTESIS**

A mayor aplicación de dinámicas pedagógicas en la educación primaria mayores resultados se obtendrán en los integrantes del grupo.

### **1.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE**

Mayor aplicación de dinámicas pedagógicas en la educación primaria.

### **1.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE**

Mayores resultados se obtendrán en los integrantes del grupo.

# **CAPÍTULO II**

# **MARCO TEÓRICO**

## **MARCO TEÓRICO**

### **2.1 PERSPECTIVAS TEÓRICAS PEDAGÓGICAS DEL APRENDIZAJE EN GRUPO.**

En este apartado analizaremos las suposiciones teóricas que dan sustento a la conjetura de este proceso de investigación se detalla a grandes rasgos las perspectivas pedagógicas de Comenio, que establece una pedagogía moderna basada en la interrelación maestro alumno, en donde las estrategias dinámicas brindan al docente una nueva forma de la praxis educativa.

Además se explica de forma general la teoría de la motivación que formula la nueva era de la educación enfocada en las necesidades del hacer educativo en la cual el centro de la enseñanza son las relaciones humanas y los factores afectivos o emotivos predominantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

#### **2.1.2 Comenio y las nuevas ideas de la educación.**

De acuerdo a la perspectiva del padre de la pedagogía, Joan Amos Comenio, (1592 – 1670) quien destaca “la interrelación que existe entre los factores racionales y emotivos. El erudito que solamente aprecie el intelecto tendrá un efecto mínimo sobre la vida; por otro lado, el hombre práctico fracasara, porque no ve la importancia de la razón. Para Comenio, la instrucción era un proceso interminable, que exigía interés y curiosidad por otra parte del estudiante”. (Mayer. F. 1984).



Partiendo de la cita anterior concreto que, es entendible que la persona que no le dé importancia al conocimiento por ende no podrá acceder a tener una interacción social factible para que exista un conocimiento real es necesario vincularse con los demás de esta manera, los conocimientos pueden trascender.

Si no mantenemos activos emotivos, físicos y mentalmente a los alumnos las sesiones de clases se vuelven tediosas y poco inspiradoras, partiendo entonces de la perspectiva comeniana sintetizo que los docentes deben capacitarse para promover estrategias dinámicas para mejora del contexto educativo.

### **2.1.3 Teorías de la motivación (Pirámide de necesidades de Maslow).**

Es primordial que para cubrir los objetivos esperados en un proceso de enseñanza nos enfoquemos en las necesidades motivacionales de los alumnos.

Por ello se cita a Abraham Maslow quien menciona “si al impartir una capacitación el contexto es de seguridad para los participantes por los frecuentes despidos en nivel en el que encontraran será el de la seguridad. Así, el instructor necesitara aplicar estrategias para que el alumno encuentre sentido al tomar la sesión y pueda concentrarse”. (Arriola. M. 2007).

El maestro necesita ir motivando al alumno para que éste, le dé importancia a los contenidos programáticos inmersos en las secciones de clases, de esta forma obtenga un aprendizaje significativo y no lo encuentre aburrido pero sobre todo cubra sus necesidades integras. Mediante las estrategias dinámicas el profesor interactúa y vincula los conocimientos con sus alumnos.

#### **2.1.4 Teoría de necesidades de McClelland David.**

Según este importante psicólogo contemporáneo el ser humano se motiva bajo tres necesidades de logro, de afiliación y de poder en su teoría de las necesidades propone que las actitudes de cada persona definirán en que aspectos necesita mayor motivación o atención.

(Arriola. M. 2007) “ identificar la necesidad en cada participante ayuda a saber que ejercicios aplicar y en qué nos podemos apoyar en los alumnos para que la clase sea más significativa” según McClelland necesitamos plantearnos un reto a vencer a lograr una meta específica, aunado a esto los seres humanos somos sociales por naturaleza por ende debemos de vincularlos con nuestros iguales cubrir esta necesidad de interacción permitirá tener nuevas experiencias gratificantes en nuestra educación además de la necesidad de relacionarnos surgen en nosotros un instinto de líderes innatos para guiar el proceso de enseñanza de los menos privilegiados el deseo o necesidad de poder permite en nosotros ser facilitadores de conocimiento. Sin embargo para que este proceso se lleve a cabo debemos conocer las necesidades de los demás, entendiendo que cada persona define su estilo de aprendizaje como docentes debemos aprender a utilizar adecuadamente las estrategias didácticas que vayan acorde a estas deficiencias, es por ello, que las dinámicas grupales cumplen con la misión de interactuar, conocer, guiar, instruir y evaluar los procesos de aprendizajes de los alumnos.

A continuación definiremos los conceptos básicos implementados para la comprensión de las dinámicas grupales como promotoras de una educación integral.

## 2.2. ANTECEDENTES DE LA DINÁMICA DE GRUPO.

El concepto de grupo es sumamente importante pues este es la unidad básica en el estudio de la organización de los seres humanos desde un punto de vista psicossocio - antropológico. Por lo tanto, para poder estudiar a un círculo es necesario identificar sus diferentes dimensiones con una aproximación interdisciplinaria. Son diversos los criterios que se han tomado en cuenta para definir a un grupo: se han considerado, por ejemplo, el tamaño, la duración, el grado de formalización, las actividades, la estructura interna y los objetivos.

“Un equipo es un número reducido de miembros que interaccionan cara a cara y forman lo que se conoce como grupo primario”. (Olmsted, 1963).

“La partida de primarios como aquellos en los que las relaciones interpersonales se llevan a cabo directamente y gran frecuencia, suelen realizarse en un plano más íntimo y existe mayor cohesión entre sus miembros”. (Lindgren, 1962)

Esta fundamentación estructurista del estudio de los pequeños círculos nació con ( Kurt Lewin, 1948) iniciador de la dinámica de grupo en la década de los treinta. La teoría de Lewin puede resumirse en los siguientes puntos:

a). El orden no es una suma de miembros, es una estructura que emerge de la interacción de los individuos y que induce ella misma cambios en los individuos.

b). La interacción psicosocial está en la base de la evolución de las sesiones y de sus movimientos o sea que entre los individuos que integran la ronda se generan diversidad de fenómenos (atracción, repulsión, tensión y compulsión.)

Las corrientes que se establecen entre los elementos y la reunión, determinan un movimiento, una “dinámica”, que proyecta en cierto modo al grupo hacia adelante, como si poseyera la facultad de crear su propio movimiento.

Las similitud entre las personas solo permite su clasificación o reunión bajo un mismo concepto abstracto, en cambio, que el hecho de pertenecer a la misma familia social implica la existencia de interrelaciones concretas y dinámicas entre dichas personas. Para el, genero fuerte y bien organizados, lejos de ser totalmente homogéneos, contienen una variedad de subgrupos e individuos, por lo que, desde su punto de vista, no es la similitud o la disimilitud lo que decide la existencia de un ronda social, sino más bien la interdependencia de sus miembros.

La interacción de los miembros es básica para definir una serie. Para este autor, grado, en sentido psicosociológico, es una pluralidad de personas que interaccionan en un contexto dado, más de lo que interaccionan con cualquier otra persona.

Un grupo es un conjunto pequeño como cualquier número de personas que interactúan entre si cara a cara, en un encuentro o en una serie de encuentros, a donde cada miembro recibe alguna percepción de los demás participantes, lo bastante distintiva que lo capacita, en ese momento o en un interrogatorio posterior, a dar alguna reacción a cada uno de los otros miembros como persona individual (aunque solo sea recordar que el otro estaba presente).

“Se entiende que un grupo es cierta cantidad de personas que se comunican a menudo entre sí, durante cierto tiempo y que son lo suficientemente pocas para que cada una de ellas pueda comunicarse con todas las demás en forma directa.” (González, 1999).

En la sociedad se manejan distintos roles sin embargo, cada uno de nosotros nos complementamos para fungir correctamente; sin docentes no existen alumnos por ende, la comunicación e interacción que exista en un aula es determinante en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

(Albión Small, 1905), definió al grupo como “una designación axiológica conveniente para indicar cualquier número de personas grande pequeño, entre las cuales se han establecido tales relaciones que solo se pueden imaginar a aquellas como un conjunto, es decir, un número de personas cuyas relaciones mutuas son tan importantes como para que demanden de nuestra atención.”

En este apartado se analizó las perspectivas de distintos autores que han definido al grupo como una reunión y más o menos permanente, de varias personas que interactúan y se influyen entre sí con el objeto de lograr ciertas metas comunes, en donde todos los integrantes se reconocen como miembros pertenecientes al grupo y rigen su conducta en base a una serie de normas y valores que todos han creado o modificado. A continuación se detallará las características principales que debe cubrir un grupo como parte fundamental de la sociedad.

### **2.3. LAS CARACTERÍSTICAS Y PROPIEDADES DE UN GRUPO**

Un grupo también es considerado un equipo de trabajo, “El equipo de trabajo es aquel en que sus miembros generan una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado y el compromiso del trabajo colectivo” (Porret, 2006)

Por ende, es entendible que como individuos inmersos en un grupo social, debemos colaborar con nuestras funciones en beneficio del objetivo del mismo, sin importar en qué medida debemos interrelacionarnos, la finalidad es obtener un trabajo colectivo eficaz, el valor del equipo radica entonces de las colaboraciones de sus integrantes.

Para poder estudiar un grupo es necesario conocer los factores que intervienen en las actitudes de los integrantes de un equipo de trabajo y, en general, del grupo como organismo.

- a) Antecedentes. Se refieren a ciertos factores que los grupos puedan tener o no tener. Algunos componentes de dichos antecedentes son: el que un equipo se reúna por primera vez o que se haya reunido con anterioridad; la claridad que tengan los miembros acerca de las finalidades del grupo o de alguna reunión; la clase de personas que componen al grupo, su experiencia, su papel, el tipo de jerarquía que prevalece.
  
- b) Esquema o patrón de participación. Esta propiedad está determinada por la dirección de las relaciones existentes dentro del grupo y por el grado de participación de los miembros en los asuntos grupales.

Las relaciones mencionadas pueden ser unidireccionales, es decir, de la autoridad hacia los demás integrantes, bidireccionales, o sea, cuando el jefe se dirige a los individuos del grupo y estos a su vez se comunican con el jefe; o, también multidireccionales, que se da cuando todas las personas se comunican unas con otras.

Por otro lado, se considera que mientras mayor es la participación de los individuos hacia el logro de los objetivos comunes, hay un menor grado de resistencia a los cambios y, también, es mayor la productividad y la satisfacción personal.

- c) Comunicación. Es el proceso a través del cual es posible la trasmisión de ideas, sentimientos o creencias entre las personas; hace posible la comprensión no solo entre individuos, sino también entre grupos sociedades, nacionales.

Los psicólogos sociales consideran a la comunicación como una transacción, la cual no puede establecerse si el receptor no participa en mayor o menor grado en ella, es decir, si no tiene una participación más o menos activa en la misma. Los especialistas en la materia han considerado que son cinco los elementos básicos de la comunicación, mismos que se explican a continuación:

1. Emisor: se refiere a la persona que transmite el mensaje.
2. Receptor: es el sujeto al cual va dirigido el mensaje.
3. Mensaje: comprende el contenido de la comunicación.
4. Código: es el elemento referente al conjunto de símbolos utilizados para que el mensaje sea captado por el receptor.
5. Puesta en relieve y camuflaje: se refiere a las decisiones que debe tomar el emisor antes de transmitir un mensaje; dichas decisiones se basan en la selección del contenido del mensaje así como el código a utilizar.

Un sistema de comunicación, para que sea completo, tiene que involucrar a todos los individuos que deben estar informados, ya que, de otra manera, se saltan eslabones en la cadena. Un buen sistema debe permitir la comunicación en ambos sentidos, es decir, de los status altos a los más bajos, a los altos pueden acumularse frustraciones y quejas, que al final, traen como consecuencia una disminución en la eficiencia.

Los ruidos que se pueden presentar en una comunicación (física, psíquica, etc.), interfieren y deforman el mensaje original y por lo mismo producen distorsión. Esta última debe evitarse con el fin de que haya una verdadera comprensión del mensaje transmitido originalmente.

La difusión es muy importante en la vida del grupo, su ausencia o un mal sistema comunicativo afectan la cohesión e integración del mismo.

- d) Cohesión. Esta propiedad ha sido definida como: “el campo total de fuerzas motivantes que actúan sobre los miembros para mantenerlos en el grupo.” (Sprott, 1958).

Este campo total de fuerzas motivantes está determinado por diversos factores humanos tales como la estimación hacia otros integrantes del grupo, la admiración profesional, las perspectivas de aprendizaje, el sentido de proteccionismo y muchos otros más.

Esta coherencia puede manifestarse en una integración del grupo y, en general, en unas relaciones humanas más o menos satisfactorias.



La adherencia se refiere al grado de atracción que experimenta la persona hacia los demás miembros del grupo y puede ser apreciada mediante la técnica de análisis conocida como test socio métrico.

- e) Atmosfera. Se refiere a la disposición de ánimo o sentimientos que se encuentran difundidos dentro del grupo. Afecta la espontaneidad de los miembros ya que, generalmente, la conducta del individuo está más o menos determinada por la forma en que percibe la atmosfera. La atmosfera de un grupo se encuentra condicionada por factores internos y externos. Entre los primeros se incluyen la comunicación, los aspectos emocionales de los integrantes, el tipo de dirección y la propia estructura organizacional. Entre los factores externos se pueden mencionar, entre otros, la imagen del grupo, las oportunidades de desarrollo y la aceptación del grupo, en la sociedad.

Como producto de todos estos factores, la atmosfera de un grupo puede ser cordial, tensa, formal, libre y autoritaria.

- f) Normas. Son las reglas que rigen la conducta de los individuos del grupo y que en conjunto forman lo que se denomina código. El objetivo de las normas es propiciar una estructura establecida en pro del logro de los objetivos planeados.

Pueden ser implícitas y explícitas. Las primeras son aquellas que son sobreentendidas, en virtud de su carácter tácito.

Por ejemplo, un individuo dentro de un grupo de trabajo sabe que no debe ofender a los demás miembros, lo cual no es necesario que se le comunique para que tenga conciencia de ello.

Las reglas explícitas son aquellas que requieren de una instrucción previa para tener conocimiento de ellas, por ejemplo: la hora de entrada al trabajo, el usar corbata en horas de trabajo y otras.

Desde otro punto de vista y entendiendo al carácter de obligatoriedad, las normas pueden ser clasificadas en formales e informales. Las primeras son las impuestas por la autoridad; las informales vienen dadas por las costumbres del grupo.

Múltiples ejemplos de las normas formales se pueden encontrar en las leyes que rigen la conducta de los ciudadanos de una nación. Dentro del segundo grupo podemos identificar las tradiciones y las costumbres propiamente dichas, tales como el horario de alimentos de los miembros de una familia, el acudir a las citas religiosas.

- g) Patrón socio métrico. Este puede definirse como las relaciones de amistad o antipatía que existen entre los miembros de todo el grupo. Tiene una gran influencia dentro de las actitudes grupales ya que afecta la atmósfera, la comunicación. Está íntimamente ligado con el grado de cohesión existente entre los integrantes de los grupos.
- h) Estructura y organización. Todo grupo tiene una estructura para su organización visible y otra para la invisible. La primera se refiere a la división del trabajo y a la ejecución de las tareas esenciales.

La segunda es la referente a convenios no reglamentados o implícitos, basados en criterios tales como influencia, antigüedad, poder, habilidades y otros.

i) Procedimientos. Son los medios utilizados para lograr los objetos. Al hacer la selección de los procedimientos debe tomarse en cuenta cierta flexibilidad que permita actuar cuando se produzcan cambios imprevistos. Por otro lado, dichos procedimientos deben de cada grupo. Para ilustrar lo anterior daremos un ejemplo: en un grupo escolar cuyo objetivo fuese celebrar una fiesta de graduación, uno de los procedimientos a seguir podría ser la organización de rifas y colectas para la obtención de fondos que permitan llevar a cabo la celebración.

j) Metas. Son los fines hacia los que se dirigen las actividades del grupo. Las metas deben estar relacionadas, en cierto grado con las necesidades de intereses individuales para que estas y las necesidades del grupo se satisfagan en forma razonable.

Los objetivos deben estar bien definidos y ser comunicados a todos los miembros, con el fin de que estos sepan a donde van. Por otro lado, dichas metas sirven como un sistema de referencia que permite medir los logros y progresos que el grupo ha alcanzado. Las metas han sido clasificadas en: metas a corto, a mediano y a largo plazo. Estas últimas dan una dirección a las actividades grupales; las dos primeras deben ser compatibles con las metas a largo plazo.

Los conceptos “mediano, corto y largo plazo” comprenden periodos de tiempo complementemente variables, dependiendo de criterios muy individuales. Sin embargo para tener una visión más clara de dicha clasificación estableceremos los siguientes lapsos de tiempo: metas a corto plazo hasta año; metas a mediano plazo de uno a tres años; metas a largo plazo de tres años en adelante.

- k) Papeles o roles. Otra propiedad que se puede incluir en la clasificación dada, es la de que todos los miembros de un grupo desempeñan “roles” o funciones.

Los papeles de grupo son las pautas de acción que indican el rango que se ocupa y el rango de acción. A su vez, se entiende que son la función de las acciones que el individuo realiza para validar la ocupación de un rango, de este mismo modo los roles tienen cierto efecto normativo en la conducta social y sirven para fijar límites en la conducta de los miembros de la sociedad, esenciales en la conducta social, determinan la conducta, según el rango que la persona ocupa.

El rol es el nombre que se da a un conjunto de conductas y a una determinada posición dentro de un sistema social. Los nombres que se utilizan se refieren, al mismo tiempo, a un conjunto de conductas, y a una posición dentro de un sistema. Se puede citar, por ejemplo, el rol desempeñado por el padre: los padres son elementos del sistema social que llamamos “familia”. El término “padre” se refiere a un conjunto de conductas llevadas a cabo en la familia, y también, a la posición que ocupan estas conductas en la familia. El padre desempeña muchas conductas: gana el sustento para la familia, impone disciplina a sus hijos y pone fin a disputas familiares.

Si consideramos a un sistema social como un espacio, cada rol ocupa cierta posición dentro de ese aspecto y está relacionado, con todas las demás posiciones dentro de él. Existe cierta relación entre la estructura de la personalidad del individuo y los papeles de acción que los integrantes de un grupo pueden aprender y aprenden a desempeñar. Para la buena formación de un grupo, es necesario que existan definiciones más formales, o sea, que existieran roles definidos.

Los roles son estructuras impuestas a la conducta. Se puede considerar a las conductas de rol desde distintos puntos de vista. Todos ellos pueden ser apropiados a una determinada situación. Para analizar las conductas del rol se necesita utilizar tres enfoques:

1º Prescripción del rol. (Exposición formal y explícita de lo que deben ser las conductas desempeñadas por las personas dentro de un determinado rol).

2º Descripción de rol. (Información de las conductas que son realmente desempeñadas por las personas dentro de un determinado rol.)

3º Expectativas de rol: (imágenes que se forma la gente sobre las conductas ejecutadas en un determinado rol.)

## **2.4 CLASIFICACIÓN DE LOS ROLES DE MIEMBROS**

El análisis siguiente de los roles funcionales de los miembros fue elaborado en relación con el primer laboratorio de Adiestramiento en desarrollo de grupo en 1947. Los roles se clasifican en tres categorías amplias:

### **a) Roles para la tarea del grupo**

Su propósito es facilitar y coordinar los esfuerzos del grupo relacionados con la selección y definición de un problema común y con la solución de este.

Los roles se identifican en relación a las funciones de facilitación y coordinación de las actividades para la solución de problemas del grupo. Cada miembro puede desempeñar más de un rol en cualquier intervención o gran cantidad de roles en intervenciones sucesivas. Algunos o todos estos roles pueden ser desempeñados tanto por el “líder” del grupo, como por los diferentes miembros. Los tipos de roles observables en un facilitador son los siguientes:

- a) El iniciador – contribuyente. Es quien sugiere o propone al grupo nuevas ideas o una forma diferente de ver el objeto o el problema del grupo.
  
- b) El inquiridor de información. Es la persona que pregunta para aclarar las sugerencias hechas, en términos de su adecuación a los hechos, para obtener información autorizada y hechos pertinentes al problema al problema que se discute.
  
- c) El inquiridor de opiniones. Es quien elabora preguntas para poder aclarar los valores que conciernen a lo que el grupo está realizando.
  
- d) El informante. Ofrece hechos o generalizaciones “autorizadas” o relaciona en forma adecuada su propia experiencia con el problema del grupo.
  
- e) El opinante. Expresa oportunamente su creencia u opinión relativa a una sugerencia o sugerencias alternativas.
  
- f) El elaborador. Explica las sugerencias en términos de ejemplo o significados ya desarrollados.

- g) El coordinador. Muestra o clarifica la relación entre las diferentes ideas y sugerencias.
  
- h) El orientador. Define la posición del grupo con respecto a sus objetivos.
  
- i) El crítico – evaluador. Supedita las realizaciones del grupo a laguna norma o serie de normas de funcionamiento en el contexto de la tarea fijada.
  
- j) El dinamizador. Intenta estimular al grupo a la acción o a la decisión.
  
- k) El técnico de procedimientos. Acelera el movimiento del grupo realizado tareas de rutina.
  
- l) El registrador. Anota las sugerencias (“memorias” del grupo); lleva un registro de las decisiones y del resultado de las discusiones del grupo.

**b) Roles de constitución y mantenimiento del grupo.**

Su objetivo es alterar o mantener la forma de trabajo del grupo, fortalecer, regular y perpetuar al grupo en tanto es grupo. Una contribución dada involucrada varios roles y un miembro o líder puede desempeñar roles diversos en contribuciones sucesivas.

- a) El estimulador. Elogia, está de acuerdo y acepta la contribución de los otros. Expresa comprensión y aceptación de otros puntos de vista.
  
- b) El conciliador. Intenta conciliar desacuerdos; mitiga la tensión en situaciones de conflictos.
  
- c) El transigente. Opera desde dentro de un conflicto en el que su idea u oposición está involucrada.
  
- d) El guardagujas. Intenta mantener abiertos los canales de comunicación, estimulo o facilitando la participación de otros.
  
- e) El legislador o yo ideal. Expresa normas e intenta aplicarlas en el funcionamiento, o en la evaluación de la calidad del problema del grupo.
  
- f) El observador de grupo y comentarista. Lleva registros de diferentes aspectos del grupo.
  
- g) El seguidor. Sigue el movimiento del grupo en forma más o menos pasiva, aceptando el lugar de audiencia en la discusión y la decisión del grupo.



**c) Roles individuales.**

Su propósito es algún objetivo individual que no es relevante ni a la tarea del grupo ni al funcionamiento del grupo como tal.

- a) El agresor. Puede operar de muchas maneras, disminuyendo el status, atacando al grupo, burlándose agresivamente, etc.
  
- b) El obstructor. Tiende a ser negativo y tericamente resistente.
  
- c) Buscador de reconocimiento. Trabaja de diferentes maneras, ya sea vanagloriándose o exhibiéndose para llamar la atención.
  
- d) El confesante. Usa la oportunidad que proporciona el ambiente de grupo para expresar sus sentimientos e ideologías, sin interés para el grupo.
  
- e) Mundano. Hace alarde de su falta de compromiso en los progresos del grupo, en forma de cinismo e indiferencia.
  
- f) Dominador. Trata de hacer sentir su autoridad o superioridad, manipulando al grupo o a algunos de sus miembros.

- g) Buscador de ayuda. Intenta despertar respuestas de simpatía de otros miembros o de todo el grupo, ya sea a través de expresiones de inseguridad, confusión personal o desprecio de sí mismo, sin poseer una razón para ello.
  
- h) Defensor de intereses especiales. Generalmente oculta sus propios prejuicios en el estereotipo que llena mejor su necesidad personal.

El “role-playing” consiste en solicitar a un miembro que represente diferentes roles, todo ello con diversos compañeros: se invierten los roles, luego se analizan los resultados. Esta representación permite derribar las defensas más superficiales y conviene usarlas en el transcurso del primer estadio de la vida de un grupo, y, gracias a esta representación de cualquier tipo de rol en el grupo, se produce una primera liberación.

Los roles claves, son los roles relativamente fijos, que se manifiestan con bastante regularidad en los grupos, en los que cada uno se introduce, tanto por necesidad interior como por la acción que los otros miembros ejercen sobre él.

El rol de líder es permanente y se define una vocación particular de la persona que lo asume y una necesidad del grupo.

Freud dice: “La familia de la existencia del grupo se basa en el hecho de que regresión determina en el individuo una pérdida de su individualidad.” (“psicología de las masas y análisis del yo”. (González, 1999).

El líder trata de identificarse con el terapeuta, pero mientras el terapeuta lo rechaza, este intenta desempeñar su rol en relación con los otros miembros; adopta la pose del que sabe, del que interpreta, del que encuentra soluciones.

Aparece una rivalidad y el grupo reacciona rápidamente; surge así periodo de agresividad del grupo, que se desintegraría de no ser la acción de un elemento contrapuesto, su meta común: la cura.

Entonces, el grupo sabe que el líder también ha acudido a curarse y no puede mantenerse tanto en un rol de superioridad excéntrica.

Después del periodo del pánico, el grupo busca un chivo emisario que pague por otros. El chivo emisario es alguien designada por su propia vocación para ello, porque la vida lo predispuso o porque su debilidad lo obliga momentáneamente. Es alguien que no intimida y que no toma venganza. Este rol es importante en la vida del grupo y, si nadie lo puede asumir, el grupo puede terminar.

Al observador voyeur no lo soportan los demás, la persona es atacada pero no responde, los ataques no aciertan en su objetivo y se anula por si solos.

El rol de vedette, en algunos casos, es derribado de su pedestal y se hace excluir, mientras que, en otros, el excluido prefiere excluirse en lugar de desempeñar un rol de vedette. Estos dos roles se contraponen, pero están vinculados. La vedette no tiene nada para dar; este rol es frustrante. El excluido es el que no logra presentar un rostro, el que no existe en el grupo y, el san Bernardo acude en su ayuda.

El doble es el que no puede participar en nombre propio, que solo puede hacerlo como doble, es el tercero excluido, excluido de la pareja aunque no del grupo.

El opositor y el saboteador no son idénticos. El saboteador es el que, al ser excluido, trata de destruir al grupo; su importancia se traduce a través de una rabia destructiva.

El opositor manifiesta su imposibilidad de pertenecer al grupo y de deseo de que se le admita, se basa en un deseo excesivo y su oposición es una demanda de amor.

## **2.5. CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS.**

Los grupos pueden ser clasificados con una gran variedad de criterios. Sin embargo, ninguna clasificación es totalmente satisfactoria, pues el material es completo y heterogéneo. “Los grupos en primarios y en derivados o secundarios. Un grupo primario es una organización de relaciones”. (Bernand, 1946).

Las relaciones personales directas, se seleccionan con la personalidad o la conducta de los individuos desde los primeros años, mientras que un grupo derivado es una organización de relaciones directas o indirectas de los individuos y abarca todas las formas de agrupación elaboradas, a partir de los grupos primarios.

## Clasificación de los grupos según Bernard:

- |                               |                  |  |
|-------------------------------|------------------|--|
| 1. Grupos de contacto directo | A) Racionales    | a) Genéticos                               |
|                               |                  | b) Clubes y asociaciones con fines fijados |
|                               |                  | c) Asamblea deliberante                    |
|                               |                  | d) Discusión                               |
|                               |                  | e) Clase para instrucción                  |
|                               |                  | f) Auditorio                               |
|                               | B) No racionales | a) semiclubes                              |
|                               |                  | b) Reuniones y manifestaciones             |
|                               |                  | c) multitudes y motín                      |

En la sociedad primitiva, donde los hombres vivían en pequeños grupos y no había especialización en el trabajo, los grupos más importantes fueron los primarios, como la familia, la vecindad y el grupo de juego. Pero, al aumentar la población, el desarrollo de la ciencia y la tecnología, fue necesaria la especialización y la división del trabajo y así surgieron, poco a poco, los grupos derivados.

Por ejemplo, la educación impartida en un principio en la familia ya no era suficiente y, por lo tanto, se requirió de la escuela y de la universidad, que constituyeron un grupo derivado.

En los grupos primarios, el contacto entre los miembros es directo, cara a cara y existe una relación emocional entre ellos; en cambio, en los grupos derivados, el contacto es indirecto y la comunicación se realiza por medio de símbolos almacenados que requieren para su transmisión, medios intermediarios como por ejemplo libros y periódicos. La comunicación en ellos por consiguiente es predominantemente intelectual y abstracta.

Existe un continuo desde los grupos totalmente primarios hasta los totalmente derivados. Un grupo puede ser más derivado o primario en ciertos aspectos y menos en otros. (Bernard, 1946) propone el siguiente orden, partiendo de un carácter primario a uno más secundario:

- a). Grupo familiar
- b). Grupo de juego
- c). Vecindad
- d). Escuela dominical
- e) Escuela local
- f). Pandillas
- g). Clubes de muchachos y muchachas
- h). Clubes, sociales, etc., de las distintas iglesias
- i). Sociedades literarias
- j). Congregaciones o grupos eclesiásticos locales
- k). Asociación de alumnos de la escuela secundaria
- l). Casinos de la localidad.
- m). Clubes atléticos locales

## 2.6. TÉCNICAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN

Actualmente se han estado empleando las técnicas dinámicas para el tratamiento de diversos problemas sociales; no obstante es necesario enfatizar que debido a las características y condiciones en que trabajan los grupos en los diferentes niveles escolares, se facilita la reunión de los educandos para informar, dialogar analizar, discutir, juzgar, sintetizar y evaluar un tema o aspecto determinado a sugerencia del maestro.

“Las dinámicas grupales permiten establecer vínculos de confianza para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje. Las técnicas didácticas son procedimientos que se emplean para organizar la actividad del instructor y del grupo de participantes de participación”. (Arriola, 2008).

Abordados los asuntos con esta idea, es posible especificar que las técnicas dinámicas a la educación permiten:

1. Mejorar las relaciones humanas al:
  - a) Aprender a hablar y escuchar.
  - b) Ayudar a tomar un acuerdo.
  - c) Estimular el dialogo.
  - d) Conocer otros criterios.
  - e) Integrar un grupo en forma consciente, efectiva y crítica.
2. Estimular la iniciativa y creatividad, favoreciendo un ambiente de libertad, para que el educando aprender a decidir y adquirir compromisos.
3. Investigar en forma personal y equipo al:

- a) Favorecer el análisis y la síntesis.
- b) Motivar y formar actitudes rectoras de la vida.
- c) Asegurar la máxima identificación individual en el problema que se aborde.
- 4. Promover una constante renovación y revisión crítica de conocimientos, medios, recursos y actitudes diversas.
- 5. Afirmar y ampliar los conocimientos adquiridos en el trabajo individual.

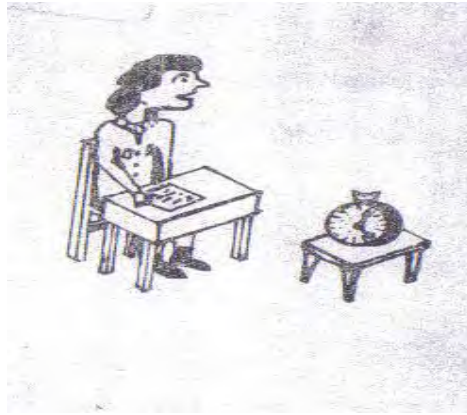
### **2.6.1. TÉCNICAS PARA LA MOTIVACIÓN**

“La dinámica del proceso de motivación resulta de un gran número de factores y tienen en cuenta el funcionamiento cognitivo, la personalidad, las ambiciones individuales, las normas sociales, la presentación de las situaciones laborales, la aceptación y la percepción de los objetivos” ( Lévy-Leboyer, 2001).

De esta forma al implementar dinámicas motivacionales procedemos a mejorar las relaciones interpersonales de un equipo de trabajo, la funcionalidad de las mismas, depende del interés de los participantes para llevarlas a cabo, en consecuencia este tipo de dinámicas deben propiciar la participación espontánea y asidua de los que integran el equipo de trabajo.

A continuación se describen las dinámicas motivacionales recurrentes para el trabajo en el aula, puesto que conociendo sus generalidades podremos implementarlas correctamente para beneficio del proceso de enseñanza-aprendizaje.





### A) Prueba de tres minutos.

1. Lea todo antes de hacer nada.
2. Ponga su nombre en la parte superior derecha del papel.
3. Circule la palabra "NOMBRE" en el párrafo 2.
4. Dibuje cinco pequeños cuadros en la parte superior izquierda del papel.
5. Ponga una X en cada cuadro.
6. Ponga un círculo alrededor de cada cuadro.
7. Firme su nombre debajo del título de este papel.
8. Después del título escriba... sí, sí, sí.
9. Ponga un círculo alrededor del párrafo siete.
10. Ponga una X en la parte inferior izquierda de este papel.
11. Trace un triángulo alrededor de la X que acaba de hacer.
12. En la parte de atrás de este papel multiplique  $703 \times 66$ .
13. Trace un rectángulo alrededor de la palabra papel en el párrafo 7.
14. Grite fuerte su primer nombre cuando llegue a este punto.
15. Si usted piensa que se ha seguido las instrucciones cuidadosamente hasta este punto en la prueba grite "YO SI"
16. En parte de atrás de este papel sume  $8950 + 9305$ .
17. Ponga un círculo alrededor de su respuesta, ponga un cuadro alrededor del círculo.
18. Cuente en voz normal desde 10 hasta 1 en descenso.

19. Perfore tres pequeños hoyos en el margen superior con la punta de su lápiz.
20. Si usted es la primera persona que llega a este punto diga en voz alta y fuerte las siguientes palabras: YO SOY LA PRIMERA PERSONA EN LLEGAR A ESTE PUNTO Y SOY UN LIDER EN SEGUIR LAS INSTRUCCIONES.

## **B) Lluvia de ideas.**

Es una técnica grupal que deja a las personas opinar libremente sobre un tema señalado para expresar lo que se les ocurre sobre este, razonable o no sin importar que las opiniones sean reales o imaginarias.

“Consiste en invitar a todos los miembros de un grupo a que hablen con toda libertad, sin inhibiciones de ninguna clase, sobre un tema o problema, con el fin de producir ideas originales, generar soluciones distintas de las ya conocidas, establecer nuevas relaciones entre los hechos e integrarlos de manera diferente”. (Arriola, 2008).

### **Objetivos**

Permite la participación individual y simultánea de todos y cada uno de los integrantes del grupo en un tema determinado.

### **Requisitos**

Trabajar por parejas y casi en silencio para no interrumpir.

## **Mecánica**

1. el maestro presenta la pregunta o tema a tratar.
2. Aclara el objetivo que se persigue y el tiempo de que se dispone.
3. Invita a cada alumno a trabajar con un compañero.
4. Terminado el tiempo, se invita a cada uno de los integrantes de la pareja a informar por escrito y oralmente al maestro, del resultado de su trabajo.

## **Variantes.**

1. De todos los subgrupos, se extraerá la conclusión general.
2. Se puede aplicar como motivación y, o evaluación.

## Características dinámicas de la técnica

1. Es completamente informal.
2. Permite la discusión en un problema, sobre cualquier de las restricciones o inhibiciones usuales.
3. Brinda el grupo una oportunidad para considerar muchas alternativas.

4. Proporciona la máxima oportunidad para la estimulación recíproca u el despliegue de la facultad creadora de los integrantes.
5. A causa del fácil intercambio de ideas y opiniones inherentes al método tiene valor en la formación moral y del espíritu del grupo.

### **¿Para qué se elige este método?**

1. Para permitir un máximo despliegue de facultad creadora y de estimulación recíproca.
2. Para separar netamente los objetivos medios y actividades tradicionales y explorar nuevas posibilidades.
3. Para cerciorarse de que ningún aspecto del problema haya sido pasado por alto.
4. Para establecer una atmosfera de ideas y comunicación que permita la condición de cambio principales en los planes existentes de acción grupal.

### **Como emplear este método**

1. Determinar que el problema que se considerando tiene aspectos o soluciones alternativas.

2. Estar enterados del campo específico en el que deberá pensarse y de la naturaleza de las respuestas que surgirán.
3. Decidir cuánto tiempo se tiene para discutir el problema.
4. Establecer un ambiente físico, informal, para ayudar a liberar cualquier inhibición.
5. Ajustarse a un tiempo de 50 min.

### **C) Diálogos simultáneos o cuchicheos.**

Consiste en dividir el grupo por parejas para que traten en voz baja un tema o cuestión del momento. En el tiempo de 2 a 3 minutos.

#### **Utilización.**

- a) Para proporcionar máxima oportunidad de participación individual en un ambiente informal.
- b) Para considerar muchos aspectos separados de un problema.
- c) Para brindar una oportunidad para expresar, de la forma más amplia posible las características heterogéneas de los integrantes con respecto de los antecedentes conocimientos y puntos de vista.

## **Recomendaciones**

1. Dado que una cantidad grande de personas puede hablar al mismo tiempo puede producirse mucho ruido, es necesario prevenir y explicarles que hablen en voz baja.
2. Siempre existe la posibilidad de que uno de los integrantes domine al otro, hay que explicarles que la conclusión debe ser de ambos.
3. Debe haber variaciones en el tiempo requerido para cubrir un tema entre varios grupos de diálogos simultáneos. Es conveniente que las preguntas sean concretas para que se puedan comentar.
4. Es necesario que las conclusiones la tenga todo el grupo.

### **2.6.2 TÉCNICAS DE INFORMACIÓN.**

#### **A) La conferencia**

Consiste en la exposición verbal de una persona ante un auditorio que lo escucha, probablemente sea la técnica más empleada comúnmente, pero también quizás de la que más se ha abusado, esto no significa que sea de por sí, una técnica pobre, pero a menudo se le emplea cuando otra sería la más apropiada.

#### **Características dinámicas de esta técnica:**

1. Es una técnica extremadamente formal, y la exposición verbal permite únicamente la comunicación en un solo sentido.

2. Permite presentaciones completas y detalladas sin la distracción de interrupciones.
3. Es un método muy rápido para transmitir información a un grupo.
4. El control puede ser dirigido porque está enteramente en las manos del expositor y del presidente.
5. Es forma abstracta de interacción grupal, y por consiguiente exige un alto grado de competencia por parte del expositor y un alto nivel de cooperación por parte del auditorio.
6. Es difícil medir los efectos de un discurso sobre el grupo de una manera objetiva.

**Como emplear esta técnica:**

1. Especificar los objetivos de la reunión.
2. Informar al expositor potencial el tema que se desea que exponga y obtener su consentimiento.
3. Procurar que los integrantes del grupo estén físicamente cómodos.
4. Determinar con el disertante la necesidad del equipo de amplificación, proyección y otros medios auxiliares.

**Cada elemento en el equipo deberá:**

1. Aceptar el compromiso de exponer, únicamente si está capacitado.
2. Organizar la exposición verbal para acomodarse a las necesidades del grupo.
3. Respetar los deseos del presidente y del grupo manteniéndose dentro del tiempo previsto.

**Los integrantes del grupo deberán:**

1. Prepararse de manera que puedan obtener el máximo provecho posible del expositor.
2. Ir a la reunión con la mente abierta y dispuestos a escuchar al expositor.
3. Escuchar atentamente.

**Recomendaciones:**

1. Se debe procurar no abusar de esta manera técnica.
2. Tiene características diferentes al simposio ya la mesa redonda.
3. Exige una gran habilidad por parte del expositor y del auditorio para tratar con abstracciones.
4. No es efectiva para grupos que no desean aprender.

**B) Los corrillos**

Son pequeños grupos desde dos alumnos hasta grupos de ocho. Discuten durante un tiempo determinado un tema o parte de un tema hasta llegar a conclusiones.



Del informe de todos los grupos se obtienen conclusiones generales. “consiste en la división de un grupo grande en varios subgrupos de cinco a siete personas, para que analicen y discutan algún tema o problema en particular hasta llegar a conclusiones parciales o a proponer soluciones correctas”. (Arriola, 2008).

### **Objetivos.**

1. Enseña a estudiar.
2. Favorece el dialogo y el compañerismo.
3. Fomenta el trabajo en grupo.
4. Responsabiliza al alumno de su propio aprendizaje.

### **Requisitos**

**Redactar preguntas sobre el tema que se va a tratar.**

### **Mecánica**

1. El maestro explica a los alumnos en que consiste esta forma de trabajo.
2. Hace la presentación del tema, fija el tiempo de “corillos” (20 minutos aproximadamente).
3. El maestro o un alumno sugiere las preguntas, alrededor de las cuales dialogaran y analizan hasta llegar a conclusiones.
4. El maestro pase por entre los grupos, orientando y supervisado.
5. A la hora señalada todos regresan sus lugares, entregan al maestro sus conclusiones.
6. Se realiza una evaluación de las mismas y el maestro informa al grupo de los resultados (15 a 20 minutos).

### **C) La comisión**

Es interrogar a un individuo varias personas que representan a un grupo, con el objeto de obtener información del experto en beneficio de todos.

#### **Objetivos.**

1. Estimular el interés y obtener información.
2. Desarrollar la habilidad de expresión oral y de argumentación.
3. Enseñar a interrogar de una manera lógica y organizada.

#### **Requisitos:**

1. Elegir con cuidado a un experto.
2. Elegir a la comisión interrogada.
3. La comisión organizadora planea las preguntas con sumo cuidado, el procedimiento y el manejo del tiempo.
4. El experto y la comisión interrogadora deberán reunirse antes de la sesión y decidir el esquema de la interrogación, los campos principales, los procedimientos y el manejo del tiempo.
5. Elegir al maestro de ceremonia que presentara al especialista y a la comisión, y que establecerá el procedimiento para el auditorio.
6. Asignar, de ser necesario, el papel específico de compendiador final.
7. Cuidar lo referente a mobiliario y materiales.

### **Mecánica.**

1. El maestro de ceremonia hace la presentación de las personas y de los objetivos que se pretenden.
2. Un interrogador formula una pregunta, y el experto contesta, iniciándole el dialogo.
3. Cada interrogador tiene tiempo para considerar sus preguntas mientras otra hace uso de la palabra.
4. Al terminar, el interrogador puede hacer un resumen de su exposición.

### **Advertencias.**

1. Elegir al experto con cuidado.
2. Organizar adecuadamente las preguntas.

### **D) La puesta en común**

Es una técnica grupal que consiste en la exposición que cada alumno del grupo hace sobre las investigaciones que se han realizado en un tiempo determinado.

### **Características.**

1. Se emplea en la enseñanza personalizada, o en trabajos de investigación grupal.
2. Permite al profesor del grupo conocer el avance de cada uno de los alumnos en sus investigaciones.

3. Es una forma de conocer las dudas o dificultades que el grupo tiene en los trabajos de investigación señalados.
4. Se aplica esta técnica a través del curso de la investigación para centrar a los alumnos.

### **Mecánica**

1. El maestro señala al grupo los temas de investigación de la semana, a través de guías de estudio.
2. Cada uno de los alumnos inicia las investigaciones en el horario señalado o extra clase.
3. Al término indicado, deberán estar concluidos los temas de investigación.
4. En el día y la hora previamente señalados o en forma imprevista, el maestro podrá practicar esta técnica, misma que le permitirá aclarar dudas y orientar a los alumnos, encauzarlos y centrarlos en sus trabajos de acuerdo a las guías de estudio.
5. Se colocan los alumnos en círculo y cada uno va exponiendo a los demás, en forma oral, el trabajo investigado.
6. El maestro corrige y da indicaciones a cada uno de los alumnos conforme van exponiendo, para infundir confianza, deseo de investigación y corrección de errores.

7. Finalmente todo el grupo después de haber escuchado en su totalidad a sus compañeros y haber escuchado las indicaciones del profesor, a través de esta técnica, pueden continuar con sus trabajos de investigación para concluirlos de acuerdo al interés y facilidad de cada alumno.
8. Si la técnica se realizó al final de la semana, el maestro enfatizara los puntos más importantes de cada tema ampliara los que juzgue pertinentes.

### **2.6.3 TÉCNICAS DE EXPLICACIÓN**

#### **A) Proceso incidente**

Reunión de un grupo para tomar una decisión rápida con fundamentación y colaboración de todos, sobre un problema real o supuesto.

#### **Objetivos.**

1. Observar con realismo un problema.
2. Aumentar la corresponsabilidad en la decisión y disminución de la presión emocional.
3. Discusión informal.
4. Igualdad de condiciones de participación.

## **Requisitos**

1. Elegir el “incidente” o problema que se va a estudiar.
2. Reunir toda la información necesaria al respecto.

## **Mecánica**

1. Presentar los objetivos que se pretenden y la dinámica que se va a seguir.
2. Se les da a conocer a todos el enunciado del incidente o problema, de tal manera que les sugiera una serie de preguntas y dudas al respecto.
3. Buscar las causas del hecho.

Durante este periodo, los alumnos pueden hacer todo tipo de preguntas para aclarar las causas que originaron el incidente, o bien las características que lo rodean. El maestro debe dar la información necesaria.

4. Síntesis. Uno de los alumnos sintetiza la información que se ha recogido acerca del incidente.
5. Determinación del problema y decisión individual, cada uno de los integrantes escribe en un papel su propia decisión. Se leerán para seleccionar las dos o tres más adecuadas.

## 6. División y estudio en subgrupo.

Después de escoger las mejores decisiones se reúnen el grupo en subgrupo estudiara su decisión elegida.

Se nombra un relator y entre todos los miembros de un subgrupo se fundamentan las razones.

7. Debate, Cada relator expone a todo el grupo sus conclusiones. El maestro invita a un debate general sobre el trabajo de cada subgrupo y se llega a una decisión.

## **Evaluación**

Cada subgrupo comenta sobre del proceso seguido en el trabajo, ventajas y desventajas. Se aplicaran escalas administrativas.

## **Sugerencias**

En algunos casos podrá suprimirse el paso número 5.

## **B) Estado mayor**

Un grupo pequeño asesora a uno de los participantes, el cual tiene como responsabilidad tomar una decisión final, después de haber escuchado las opiniones de los demás.

## **Objetivos:**

1. Entrenar para la toma de decisiones.
2. Ayudar a reunir material para asesorar un tema, una propuesta, un proyecto.

3. Despertar la necesidad de buscar asesoría.

### **Requisitos**

1. Determinar un tema concreto y bien definido.
2. Fijar el tiempo.

### **Mecánica**

1. El maestro señala el tema o problema, objetivos y sistema de trabajo
2. El grupo se divide en subgrupos de 6 a 8 alumnos.
3. Cada subgrupo se reúne y elige un comandante.
4. El comandante hace una apreciación de la situación.
5. Fija pautas y posibilidades orientaciones.
6. Señala el tiempo para el estudio.
7. Cada uno de los integrantes del subgrupo del estado mayor, delibera y estudia el asunto, sin la intervención del comandante, comparan soluciones, y con la aportación de todos, se redactan las posiciones y, o conclusiones.



8. Las conclusiones son presentadas a su comandante respectivo el cual toma su resolución.
9. Cada uno de los integrantes colabora en la redacción final de la orden.
10. Cada uno de los integrantes colabora en conocer las resoluciones adoptadas.

### **C) Panel**

Estudio de un tema por parte de un grupo de alumnos, desde diferentes puntos de vista.

#### **Objetivos:**

1. Analiza un tema con los enfoques expuestos.
2. Fomenta la investigación.
3. Desarrolla diversas capacidades y habilidades en el alumno: análisis, síntesis, expresión oral, juicio criterio.

#### **Requisitos.**

1. Fijar el objetivo con anticipación.
2. Elegir a quienes van a participar (el grupo junto con el maestro deben decidir) se calculan de cuatro a seis.

3. Orientar a los alumnos respecto a donde y quienes puede ayudarles a documentarse (obras, libros, periódicos, revistas, personas e instituciones).
4. Advertir el tiempo que va a hablar cada uno (de 3 a 8 minutos).

### **Mecánica.**

1. Explicar a los alumnos el objetivo que se pretende alcanzar, como va a desarrollarse el trabajo e invitarlos a escuchar.
2. El primer panelista iniciara y durante el tiempo determinado expondrá parte del tema o su punto de vista.
3. Terminando el tiempo continuara el segundo y así sucesivamente.
4. Al finalizar la exposición global de los panelistas (de 20 a 30 minutos), el grupo hará preguntas para aclarar conceptos, rectificara dudas y precisara contenidos. El maestro o un alumno, controlaran este periodo.
5. Al terminar el maestro aplica escalas estimativas correspondientes.

### **Variantes**

El tema puede ser desarrollado por el equipo de panelistas, donde cada uno trata una parte o bien el mismo tema desde diferentes puntos de vista.

## 2.6.4 TÉCNICAS DE ANÁLISIS

### A) Entrevista o consulta pública

Un experto o especialista es interrogado por un miembro del grupo, ante un auditorio y sobre un tema prefijado. Es también la interrogación de un experto sobre un tema dado por un entrevistador, que representa al grupo.

#### Objetivos

Permite obtener información, opiniones, conocimientos especializados y actualizados en un tema.

#### Requisitos

1. Elegir al experto y al entrevistador.
2. Designado el entrevistador, se le dan a conocer los aspectos o puntos especiales para que los desarrolle ante el grupo.
3. Elección de una persona “maestro de ceremonias” que hará las presentaciones necesarias.

#### Mecánica

1. El maestro de ceremonias hace la presentación de las personas y de los objetivos que se pretenden.

2. El interrogador formula la primera pregunta y el experto contesta, iniciándose el dialogo flexible y dinámico.
3. Se formula la segunda pregunta y así se continuara a lo largo del tiempo determinado.
4. Al final el entrevistado puede hacer una síntesis de lo que abarco en las respuestas.

### **Sugerencias**

El “experto” puede ser un invitado, un padre de familia o un alumno que se prepare.

### **B) Entrevista Privada**

Esta técnica establece una relación interpersonal entre dos personas por medio de una plática. Se usan dos tipos de entrevistas privadas: a) exploratoria donde se pretende establecer una relación inicial con el entrevistado y obtener información acerca de sus disposiciones, problemas, deseos, iniciativas, etc. b) de investigación. Pretende recoger datos para lo cual se han fijado previamente una serie de cuestiones que deban plantearse sistemáticamente.

Objetivos:

1. Conocer al sujeto.
2. Ayudar al entrevistado

3. Orientar al entrevistado en su desenvolvimiento emocional, institucional y social.
4. Recoger datos biográficos.
5. Conseguir información específica.

**Requisitos:**

**Integrantes**

Entrevistado y entrevistador, maestro y alumno, etc.

**Tiempo**

Hora conveniente para ambos. La promueve generalmente el entrevistado.

**Lugar**

Sitio tranquilo alejado de ruidos y posibles interrupciones.

**Planteamiento**

El entrevistador espera que hable el entrevistado, sobre el dialogo hará las preguntas pertinentes.

**Mecánica**

1. En la toma de contacto con el sujeto hacerle ver y sentir que se está escuchando y comprendiendo. Estimular al sujeto por medio de preguntas a que aclare su problema. Reconocimiento por parte del entrevistador de las expresiones idiomáticas y sentimientos del sujeto, redondear las ideas del entrevistado para que queden claras.

2. Interpretar las manifestaciones del sujeto, los significados que no ha podido descubrir, guiarlo para que vea la realidad de sí mismo, problemas, limitaciones, defectos.
3. Escuchar mucho y hablar poco interviniendo oportuna y acertadamente. Formular el problema en forma clara y lógica. Impulsar al entrevistado a tomar resoluciones prácticas, y dificultades. Crear una corriente de simpatía manifestada en la fluidez de la interacción, facilidad de la comunicación confiada, sin tensiones; estimular la relación con el sujeto conversando con amabilidad y naturalidad sobre el texto de la entrevista.
4. Transcribir con fidelidad y exactitud, de ser posible, textualmente; anotar, pero si esto molesta al entrevistado, suprimirlo. Revisar la entrevista para llenar lagunas o corregir transcripciones formuladas equivocadamente en el momento; pedir al entrevistado una confirmación por escrito cuando lo permita y justifique la importancia de la entrevista.

### **Ventajas**

- a) Útil para que el maestro conozca a los alumnos.
- b) Necesitaría en la clínica, la escuela, la industria.
- c) Orienta y ayuda a los alumnos; proporciona informes de diversa índole. Permite dar los resultados de prueba, calificaciones; es beneficiosa al principio del año escolar en la escuela.

## **Desventajas**

- a) Dificultad de expresión por parte del alumno.
- b) Falta de agudeza y comprensión por parte del entrevistador.

## **C) Foro**

Un grupo con su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema bajo la conducción de un coordinador.

## **Objetivos**

Permitir la libre expresión de ideas y opiniones a todos los integrantes de un grupo.

## **Requisitos:**

1. Nombrar un moderador o coordinador quien se encargara de:
  - a) controlar la participación espontanea, improvisada y heterogénea de los alumnos.
  - b) permitir un tiempo limitado para cada expositor (de uno a tres minutos).
  - c) fijar las reglas del foro:

Levantar la mano para pedir la palabra.

- d) Centrarse en el problema.

- e) Evitar toda referencia personal.
- f) Se lleva a cabo después de una escenificación, película, clase o mesa redonda.
- g) Se integra a una mesa con uno o varios expertos, quienes contestaran las preguntas.

### **Mecánica**

1. Explicar el tema o problema que se va a debatir.
2. Señalar los criterios o principios a que han de sujetarse los participantes.
3. Las preguntas pueden escribirse en papeletas y serán llevadas al frente para que sean contestadas por uno o varios expertos.
4. Distribuir el uso de la palabra por orden (interviene el moderador).
5. Terminar la exposición a los 30 minutos máximo.
6. Hacer una síntesis o reporte de lo expuesto.
7. Extraer posibles conclusiones y evaluar el proceso.



## **D) Asamblea**

Es una reunión típica para informar abiertamente a un público sobre determinado tema, aceptando sugerencias o intervenciones de los oyentes.

### **Objetivos:**

1. Favorecer la comunicación y participación de los alumnos en la organización interna del grupo y de la escuela.
2. Capacitar al alumno para una positiva participación en reuniones públicas.
3. Promover la responsabilidad respecto a las actividades de la comunidad y organizadores.

### **4. Realizar evaluaciones.**

### **Requisitos**

1. Organización previa de las comisiones, definiendo los objetivos e integrantes de cada una de ellas.
2. Nombre a un coordinador o maestro de ceremonias.
3. Cada comisión presentara al maestro de ceremonias un plan de trabajo para su correspondiente revisión.
4. Preparar el escenario, mesas, sillas al frente, papelería y material en general.

## **Mecánica**

1. El locutor presenta a la asamblea los personajes que presiden la reunión, dirige un saludo de bienvenida a los presentes y señala los objetivos de la reunión.
2. La máxima autoridad presente dirige unas palabras al público y declara abiertos los trabajos.
3. El coordinador nombra al primer alumno, quien desarrolla su tema o realiza la actividad que le corresponde. Y así, sucesivamente, se va desarrollando el problema organizado.
4. La asamblea escucha y sus intervenciones serán al final.
5. Se escuchan los temas, y se procede a la discusión particular de los mismos, por medio del trabajo en mesa redonda.
6. La asamblea conoce las conclusiones y acuerdos.

### **2.6.5 TÉCNICAS DE DISCUSIÓN**

#### **A) Entrevista colectiva**

Un equipo de personas escoge un grupo e interroga a un experto ante su auditorio sobre un tema de interés previamente establecido.

Es una variante de la entrevista ya que se realiza con un solo interrogador. Esta técnica resulta más ágil, dinámica e interesante que la anterior.

### **Objetivo**

Obtener información y conocimientos especializados; se le considera de gran utilidad para la enseñanza y el aprendizaje.

### **Mecánica**

1. Los entrevistados representan al grupo y son seleccionados por su habilidad en la conversación, equilibrio emocional, trato cordial, oportunidad, agilidad mental y conocimientos del tema para comunicarse con el experto o invitado.
2. El interrogador o interrogadores deben consultar a su grupo para saber cuáles son los puntos de mayor interés o preferencia para preparar un cuestionario. Además debe con anterioridad presentar el cuestionario básico de la entrevista al experto para que prepare y este cumpla sus objetivos.
3. Esta técnica la usan con frecuencia la televisión y la radio.

### **B) Acuario**

Es la formación de equipos de ocho a diez personas cada equipo; a su vez se subdivide en dos (equipos), se integran un nuevo equipo que pasa al centro llamándose PECES, los peces reciben el instructivo de lo que tienen que hacer en un tiempo de 15 minutos. El equipo del exterior lo forman los TIBURONES, quienes observan el trabajo y la conducta de los PECES.

## **Mecánica**

1. Tanto peces como tiburones tienen un moderador, quien a la vez puede ser relator, ellos toman nota de las conclusiones. El moderador de los peces pasa sus conclusiones al moderador de los tiburones.
2. El relator de los tiburones debe presentar dos conclusiones; una que es la de los peces y otra de la conducta observada por los peces. A continuación pasan los tiburones al centro para realizar su trabajo durante 10 minutos y los peces pasan al exterior.
3. Posteriormente se realiza una síntesis de las conclusiones de todos los equipos leyéndolas cada relator de los tiburones.
4. Esta técnica se puede utilizar para comprobar un conocimiento, permite observar y comprobar la integración del grupo para detectar las fallas, esto sucede en caso de grupos anárquicos.

## **Aspectos negativos**

Cuando no se da importancia a la integración grupal.

## **C) Debate**

Es la técnica que permite la intervención de todos los alumnos sobre determinados puntos de vista o tesis presentadas por sus compañeros.

**Objetivos:**

1. Practicar la crítica sana.
2. Aclara dudas.
3. Fomentar en el alumno el juicio crítico.
4. Participar en las discusiones, aprender a escuchar y hablar.
5. Fomentar la intervención democrática.

**Requisitos**

1. Determinar el tema de estudio.
2. Dividir al grupo en dos secciones (ponentes y oponentes).
3. Señalar la bibliografía adecuada, para los ponentes los oponentes y para el resto de los alumnos del grupo.

**Mecánica**

1. Explicar al grupo en que consiste esta forma de trabajo.
2. Mencionar los objetivos.
3. Distribuir a los alumnos en dos grandes sectores.
4. Reunión de los integrantes de los sectores por separado para estudiar el tema y decidir quienes lo van a representar.

5. Nombramiento de un secretario.
6. El maestro inicia con la representación del tema.
7. El sector del salón al que le toca exponer la tesis presenta a dos compañeros que serán los indicados de hablar ante todos, exponiendo su tesis. Cada uno lo hará por separado, 6 minutos cada uno.
8. Terminada la primera fase el otro equipo presenta a sus dos compañeros que refutarán el tema presentado. Lo harán por separado 4 minutos cada uno.
9. Todo este tiempo el secretario toma notas.
10. En el pizarrón se van anotando los puntos de vista que proponen, o las conclusiones a las que se llegue. Las tesis de un lado, del otro las antítesis.
11. En seguida todo el grupo tiene oportunidad de intervenir durante 20 minutos, para argumentar sobre la tesis o las oposiciones. El maestro controla este debate. El secretario anotará al final si se aprueba por todo el grupo la tesis.
12. En este periodo el maestro debe ser cuidadoso para evitar el monopolio de algunos o las discusiones fuera de lugar.
13. Finaliza con la lectura de conclusiones obtenidas por todo el grupo y con las palabras siempre estimulantes del maestro.

### **D) Discusión guiada**

Es un intercambio de ideas sobre un tema específico, tiene un conductor. El grupo se colocara en círculo cuando sea pequeño el número de integrantes.

### **Mecánica**

1. Consiste en un intercambio informal de ideas sobre un tema.
2. Una persona conduce en forma dinámica la discusión.
3. No se debe improvisar.
4. El conductor elabora un cuestionario que se ira resolviendo paulatinamente.
5. El conductor realiza una introducción.
6. Los participantes deben conocer el tema con anticipación, con el objeto de estar en condiciones de participar en la discusión con argumentos convincentes.
7. El conductor no participa en el debate, solo conduce, guía y estimula la discusión.
8. Tendrá una duración mínima 45minutos y como máximo 60 minutos.

### **Ventajas**

- a) Es un magnifico medio de aprendizaje.
- b) Estimula el razonamiento.
- c) Estimula la capacidad de análisis crítico.

- d) Estimula la intercomunicación.
- e) Estimula el trabajo colectivo.
- f) Fomenta la comprensión y tolerancia, integración interdisciplinaria.

### **E) Mesa redonda**

Es una discusión entre cuatro o seis personas quienes sostienen puntos de vista diferentes o contradictorios sobre un mismo tema que se exponen frente a un auditorio en forma sucesiva.

Mecánica

#### **1. La mesa redonda se desarrolla en tres etapas:**

1ª. EXPOSITIVA. Los exponentes presentan su opinión sobre el tema.

2ª. POLEMICA. Los ponentes defienden sus tesis y atacan las otras que han sido formuladas.

3ª. PREGUNTAS Y CONCLUSIONES. Participación de todo el grupo sin permitir la discusión.

#### **¿Para qué se elige este método?**

1. Para crear una atmosfera informal a fin de comunicarse con el grupo.
2. Para identificar el problema o los temas que se consideren, para exponerlos.



3. Para facilitar al auditorio la comprensión de las partes integrantes del problema. Se puede invitar a un grupo de otra escuela para formar una especie de discusión sobre un tema a fin; también entre maestros y padres de familia para tratar asuntos relativos y comunes.
4. Para darse cuenta de las ventajas y desventajas de un curso.
5. Para proporcionar hechos y opiniones sobre problemas y temas de discusión.
6. Para motivar al grupo a hacer planteamiento o a realizar una acción constructiva.
7. Para obligar a un grupo a enfrentar un problema o un tema polémico.

### **Como emplear esta técnica**

1. Definir los objetivos de la reunión.
2. Asegurarse de que el grupo ha seleccionado un tema significativo.
3. Seleccionar cuidadosamente los integrantes de la mesa redonda (deben elegirse personas que estén interesadas en el tema).
4. Elegir un moderador o presidente que goce del respeto de los integrantes de la mesa redonda.

5. Elegir a los integrantes de la mesa redonda y al moderador con anticipación para brindarle la oportunidad de que preparen y estudien el tema.

### **Funciones del moderador**

#### **El moderador deberá:**

1. Planear la reunión y tomar las medidas necesarias.
2. Abrir la reunión y dar la bienvenida al grupo
3. Hacer una síntesis que presente las conclusiones señalando semejanzas y diferencias.

### **Recomendaciones**

1. El éxito de esta técnica depende en gran parte del moderador
2. La discusión no debe ser monopolizada por uno o dos miembros
3. No debe haber discusión anterior del tema.
4. Que se limite el tiempo; pero sin ser muy exigente. Con estas técnicas se propicia el desarrollo del juicio crítico y la iniciativa de los maestros.

## **2.6 .6 TÉCNICAS DE EVALUACIÓN**

### **A) Combate**

Consiste en enfrentar a dos grupos de un mismo grupo con el objeto de evaluar un tema estudiado.

## **Mecánica**

1. A un grupo X se le divide en dos partes.
2. A una parte se le denominara el equipo de los NOMBRES y a la otra parte el equipo de PARES.
3. Se nombrara el mismo grupo, un equipo moderador, mismo que deberá dominar el tema perfectamente. (Dicho equipo estará formado por tres miembros: un moderador, un tomador de tiempo y un anotador).
4. Cada parte de grupo nombrara a un capitán, este tendrá la oportunidad de controlar, animar y colaborar para defender a sus compañeros además de poder protestar en caso de haber anomalías.
5. Se trata de un cuadro en el pizarrón en donde se harán las anotaciones que correspondan.

## **Como emplear esta técnica**

1. Al grupo en su totalidad se le dan 50 minutos para estudiar el tema indicado esto se hará individualmente.
2. Se organiza el combate de manera que los alumnos estarán listos para actuar.
3. Un alumno del grupo de los nones (o pares) elegirá a un compañero del equipo contrario para que conteste la pregunta lanzada por el primero.

4. El alumno que deba contestar tendrá 10 segundos para hacerlo.
5. Si es alumno contesta dentro del tiempo marcado, no se le hará ninguna anotación en el cuadro.
6. Si el tomador de tiempo al concluir los minutos no recibe respuesta los compañeros de grupo, levantando la mano, entraran al rescate, el que deba contestar será nombrado por el moderador si lo hace correctamente no se le dará ninguna anotación en el cuadro.
7. Si la persona en la cual se le lanzo la pregunta no contesta y tampoco contesta el compañero que trato de rescatarlo, se anotara en el cuadro un (herido) (nombre o número del alumno).
8. Se considera “un muerto” cuando la misma persona y rescate no lo logran contestar en dos ocasiones.
9. Es válido elegir al alumno “herido” o a otra persona para lanzar la pregunta.
10. Al terminar de lanzar sus cinco preguntas un equipo, el otro proseguirá de la misma forma. Posteriormente se vuelve a empezar y se van alternando los equipos.

## **Sugerencias didácticas**

1. Se recomienda que el maestro defienda las decisiones. Cuando una pregunta este mal formulado o cuando las respuestas sean aceptables.
2. Podrán cambiar las respuestas que así lo meriten.
3. Al finalizar la actividad el maestro hará hincapié en los puntos más importantes del tema tratado.

NOTA: Si durante el desarrollo de la actividad se observa mucha divagación al hacer las preguntas y al contestar las mismas, el maestro puede decidir y dar un tiempo razonable para que los equipos puedan proveerse de más armas (es decir dar un reseo para que se vuelva a estudiar el tema).

## **B) Demostración**

Explicación acompañada de diversos materiales gráficos técnicos, casos reales, etc., para comprobar afirmaciones o confirmar como funciona en la práctica lo estudiado teóricamente. “se emplean con frecuencia para el desarrollo de nuevas habilidades prácticas en preparación para desempeñar un puesto o una función específica”. (Arriola, 2008).

## **Variantes**

Pueden utilizarse distintos recursos como: notas, textos, esquemas, fotos, películas, objetos o animales reales y aun observar una situación directamente.

## **Ventajas**

- a) Muy útil para disciplinas técnicas o prácticas.
- b) Concentran la atención.
- c) Proporcionan pautas y modelos fijos.
- d) Puede hacerse ante un gran grupo.

## **Desventajas**

- 1. Puede darse más valor a la demostración del que realmente tiene.
- 2. Absolutizar esta técnica como necesaria en todas las disciplinas.

## **Mecánica**

- 1. Al grupo en su totalidad se le dan 50 minutos para estudiar el tema indicado, esto se hará individualmente.
- 2. Se organiza el combate de manera que los alumnos estarán listos para actuar.
- 3. Un alumno del grupo de los nones (o pares) elegirá a un compañero del equipo contrario para que conteste la pregunta lanzada por el primero.
- 4. El alumno que debe contestar tendrá 10 segundos para hacerlo.
- 5. Si el alumno contesta dentro del tiempo marcado, no se le hará ninguna anotación en el cuadro.

6. Si el tomador del tiempo, al concluir los minutos, no reciben respuesta, los compañeros del grupo, levantado la mano, entraran al rescate, el que deba contestar, será nombrado por el moderador, si lo hace correctamente, no se hará ninguna anotación en el cuadro.
7. Si la persona a la cual se le lanzo la pregunta no contesta y tampoco contesta el compañero que trato de rescatarlo, se anotara en el cuadro un “herido” (nombre o número del alumno).
8. Se considera “un muerto” cuando la misma persona y el rescate no logran contestar en dos ocasiones.
9. Es válido elegir al alumno herido o a otra persona para lanzarle otra pregunta.
10. Al terminar de lanzar sus 5 preguntas un equipo, el otro proseguirá de la misma forma. Posteriormente se vuelve a empezar y se van alternando los equipos.

### **2.6.7 EL PAPEL DEL MAESTRO**

Dentro de los grupos dinámicos el papel del maestro consiste en planificar el trabajo, aclarar dudas, sugerir, etc. el maestro debe intervenir lo menos posible, ya que el trabajo del alumno ha ocupado el lugar de la plática del maestro, el cual solo interviene como agente catalizador y guía para que el grupo logre sus objetivos. En condiciones ideales los deberes del maestro son: revisar el proceso individual en el estudio y asignar trabajo nuevo cuando se ha terminado el anterior.

“Ser formador supone no solo dominar una serie de contenidos sino adquirir también una serie de habilidades y técnicas para transmitirlos” (Calvo Verdú, 2005).

Al propiciar el aprendizaje a través, de estrategias dinámicas el docente desarrolla habilidades que lo convierten competente para el contexto educativo.

Debe entonces, como profesional competente; saber explicar los contenidos temáticos, objetivos a alcanzar, las formas de intervención así como también fungir como agente motivador del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al guiar personas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se debe propiciar a que actúan en grupos, que trabajen mutuamente con ayuda de las técnicas instruccionales apropiadas que se pueden emplear para hacer efectiva la dinámica de grupos. Dichas técnicas son instrumentos poderosos en manos del educador y responden a una época de rápida expansión de la enseñanza, cuando la sociedad y la educación se han democratizado.

Ahora bien, esta educación necesita una orientación precisa, pues si no la tuviera muchos alumnos se sentirían perdidos con la autonomía y libertad de que disfrutaban y a las que no estaban acostumbrados. En la escuela activa, los alumnos y maestros son conductores dinámicos de su propio aprendizaje, habituados a las reacciones positivas ante el surgimiento de nuevas situaciones.

En síntesis, podemos conceptualizar que la participación de docentes y alumnos en las técnicas dinámicas propician a un desarrollo efectivo del proceso de enseñanza-aprendizaje, en cual se descubren e incrementan las competencias cognitivas, sociales y afectivas de los individuos.



**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGÍA DE LA**  
**INVESTIGACIÓN**

### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La metodología para fundamentar la siguiente investigación es documental y de campo, ya que se basó en la recopilación de información de libros, revistas y sitios de internet relacionados con las dinámicas de grupo como intervención pedagógica para la aplicación del proceso enseñanza – aprendizaje. Además esta investigación es de un enfoque mixto, ya que se fundamenta en perspectivas cuantitativas y cualitativas, puesto que se realizaron observaciones no participativas y cuestionarios a los docentes que fungen en la escuela Emiliano Zapata, para conocer y analizar las estrategias de intervención pedagógica que actualmente utilizan.

### **3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Para realizar esta investigación se recurrió al trabajo descriptivo, ya que se describió el contexto real y las estrategias implementadas por los docentes sin intervenir para manipular las perspectivas de las dinámicas de grupo que actualmente los docentes desarrollan.

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

La muestra de investigación se fue llevando a cabo con un total de 30 alumnos del sexto grado de primaria, grupo A, de un total de 380 aproximadamente de la escuela Emiliano Zapata C. C. T. 27DPR0155F perteneciente a la zona escolar N° 14. Adscrita al sector N° 02. Ubicada en la R/A. Acachapan y colmena 1ra. Sec. Centro, Tabasco.

### **3.4. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN**

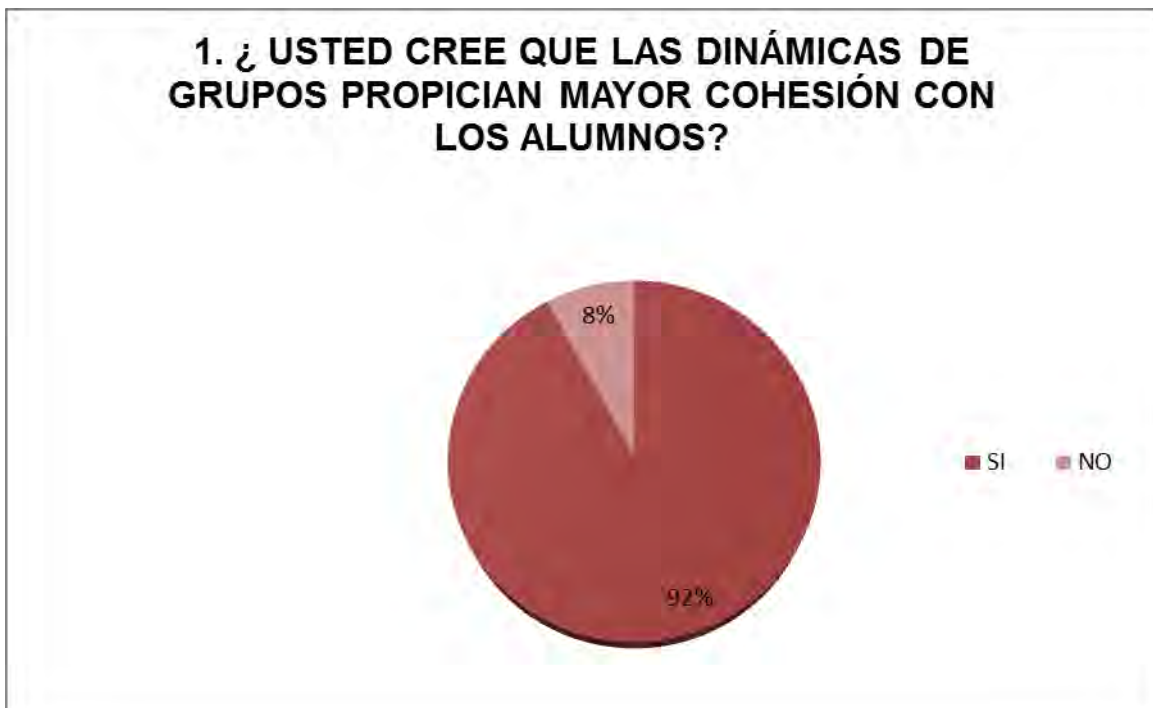
Para el proceso de investigación se implementó la observación no participativa en la cual se analizó a través de una bitácora que verificaba: las estrategias implementadas para desarrollar una sesión de clases, los recursos implementados, el manejo de grupo por parte del docente, el tiempo estimado para cada actividad, los objetivos planteados y alcanzados así como también el aprendizaje significativo de los alumnos; cabe mencionar que esta observación se desarrolló en un lapso de dos semanas en las cuales se complementó con la elaboración y aplicación de un cuestionario a los docentes que constaba de cinco preguntas para verificar la eficacia y eficiencia de las estrategias pedagógicas que actualmente desarrolla en su aula.

Además se utilizó un cuestionario enfocado a la perspectiva de los alumnos en el cual se mide el aprendizaje alcanzado a través de las estrategias didácticas implementadas por su profesor.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**  
**DE RESULTADOS**

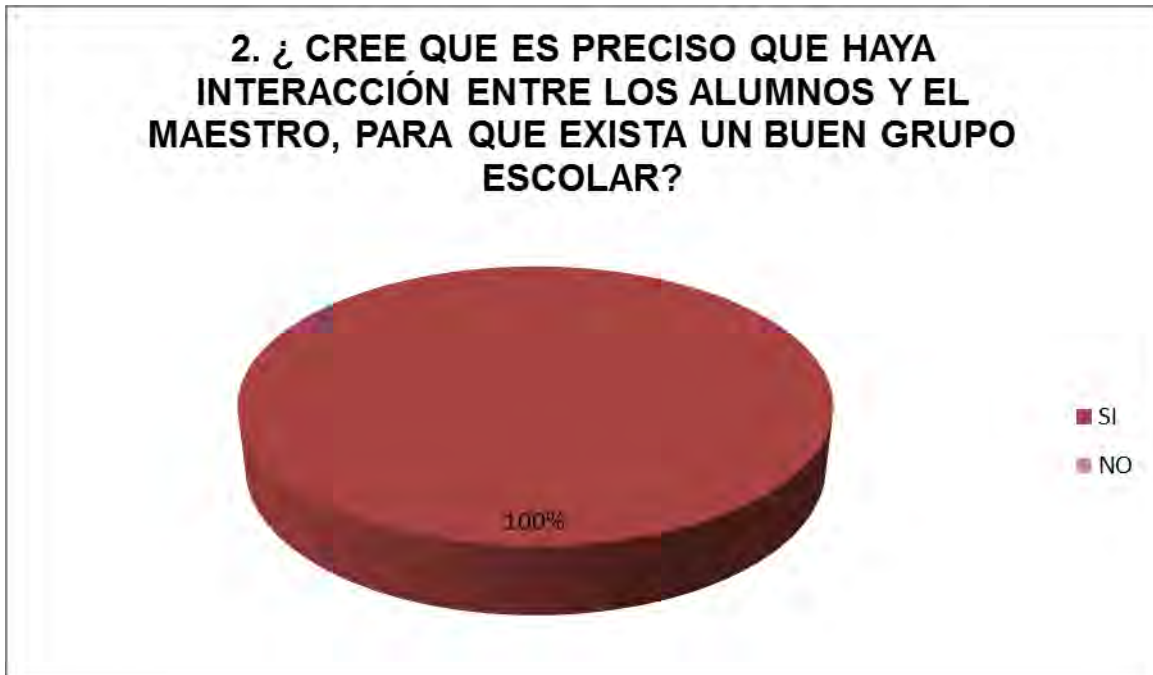
UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A. C.  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA  
CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES  
Encuesta realizada a los docentes

Gráfica No. 1



En esta primer pregunta 92% de los encuestados, respondieron que sí que las dinámicas de grupo propician una mayor cohesión con los alumnos; el 8% respondieron que no. Dando por entendido que las perspectivas de los docentes en cuanto a la implementación de las dinámicas como estrategias de intervención son factibles para el proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que consideran que ayudan a reforzar la función docente, en cuanto a la interrelación entre contenido programático, los objetivos a alcanzar y el trabajo grupal.

Gráfica No. 2



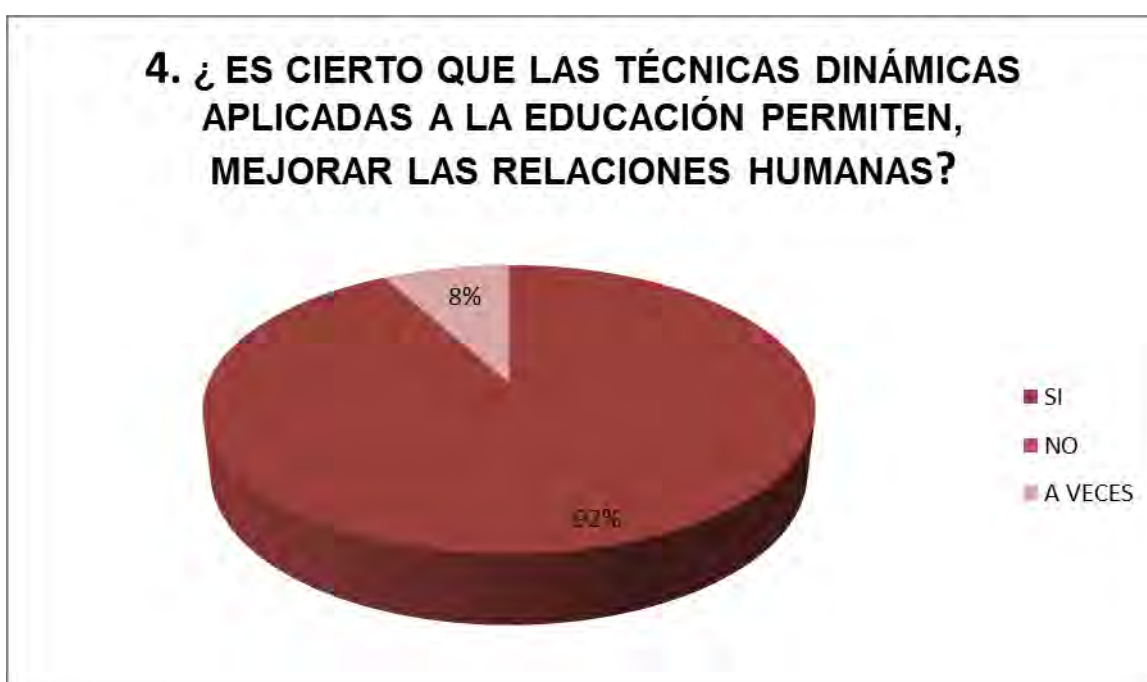
En esta segunda pregunta el 100% de los encuestados respondieron que si hay interacción entre los alumnos y el maestro, por lo tanto si cree que es preciso que haya interacción entre los alumnos y el maestro, para que exista un buen grupo escolar. Partiendo de esta idea, es considerable analizar el papel que funge el docente en esta interrelación que pretende retroalimentar ambas partes, a partir de este análisis enfatizar los estilos de aprendizaje de los alumnos y las estrategias pedagógicas adecuadas dichos estilos. De esta forma alcanzar objetivos en común.

Gráfica No. 3



Como se muestra en la gráfica el 32% respondieron que si consideran las dinámicas de grupos, el otro 68% dice que solo en algunas veces coadyuvan al fortalecimiento del proceso enseñanza – aprendizaje. Cabe destacar entonces que existe un desconocimiento de las ventajas del uso de las técnicas instruccionales a favor del proceso de enseñanza-aprendizaje.es preciso entonces orientar a los docentes para que conozcan las distintas técnicas, ventajas y usos adecuados a favor de la enseñanza eficaz.

Gráfica No. 4



En esta pregunta el 92% respondió que las técnicas dinámicas permiten mejorar las relaciones humanas, y el 8% de los encuestados dijeron que solo a veces. Aunado al análisis de la pregunta anterior se concreta que los docentes tal vez desvirtúan el valor humanista de la nueva pedagogía, la cual sustenta, que se deben promover las relaciones humanas, por lo cual es importante que consideren las técnicas dinámicas como promotoras de relaciones humanas efectivas.



**Gráfica No. 5**



En este apartado podemos observar que el 58% de los encuestados si aplican a sus alumnos dinámicas de grupos y el 42% solo algunas veces las aplican. Entonces se da por entendido que en este contexto educativo no existe una pedagogía basada en técnicas instruccionales y el desconocimiento de las mismas propicia poca eficiencia de la labor docente, pues no se sustenta con estrategias dinámicas innovadoras que permitan mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A. C.  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

CUESTIONARIO PARA LOS ALUMNOS

Gráfica No. 1



El 65% de los alumnos dijeron que su maestro les aplica dinámicas de grupo, el 23% dijeron que no y el 12% solo a veces le ponen dinámicas grupo. Por ende es importante que los docentes promuevan el aprendizaje a través de dichas técnicas dinámicas, pues son primordiales para la eficiencia y eficacia de la enseñanza, además son hincapié de las competencias docentes que rigen el contexto posmoderno en el cual nos encontramos.

Gráfica No. 2



El 84% cree que las dinámicas de grupo propician mejor su aprendizaje significativo y motivador, el 9% piensan que no se propicia ningún aprendizaje y el 7% piensa que solo en ocasiones. A partir de este análisis podemos concretar que existe la necesidad por parte de los alumnos de una didáctica innovadora, por ello los docentes a cargo deberán buscar promover en sus alumnos aprendizajes que cubran las necesidades inmediatas de sus alumnos.

**Gráfica No. 3**



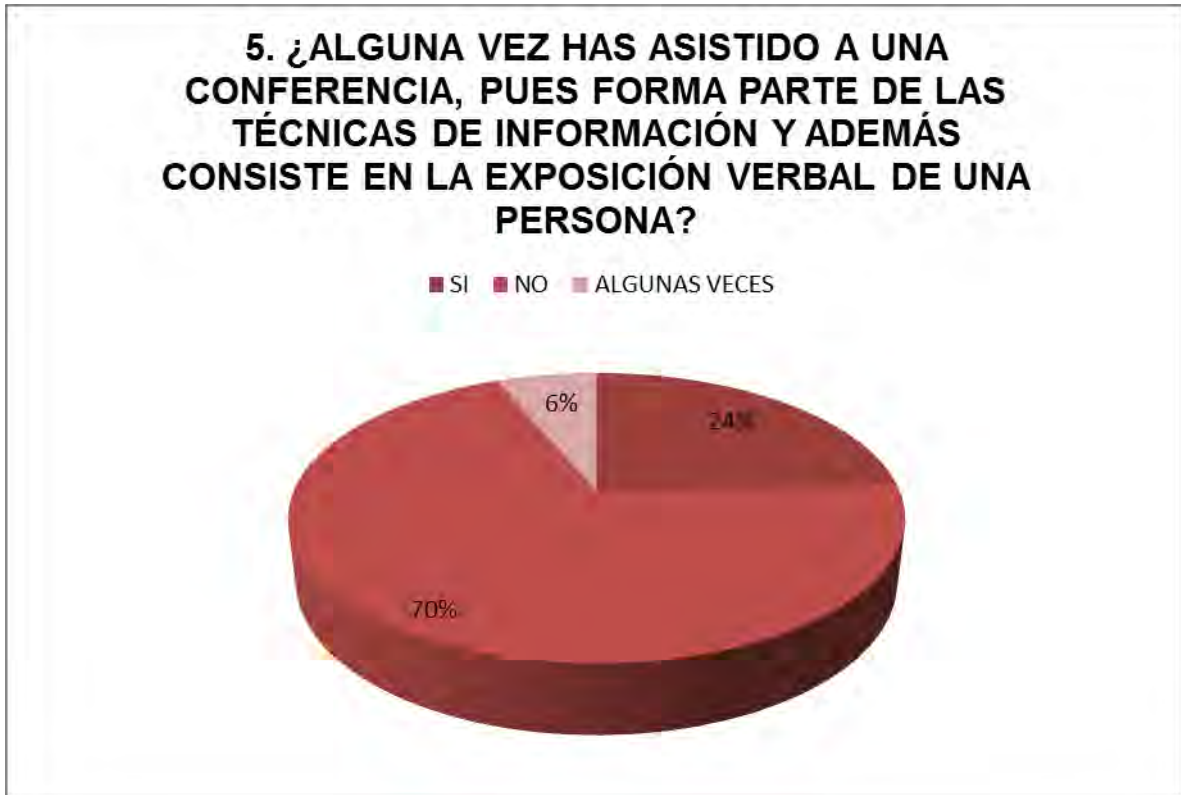
En esta grafica podemos observar que el 65% de los alumnos les gusta expresarse libremente, el 21% dice que no le gusta y el 18% dice que solo en ocasiones le gusta expresarse libremente. Dado por entendido que en esta muestra poblacional es urgente utilizar una dinámica que busque aprovechar la participación de los alumnos, saberlos controlar e implementar esa inquietud para expresarse a fin al proceso de enseñanza.

Gráfica No. 4



El 45% de los alumnos dicen que sus maestros les aplican técnicas de motivación, el 39% dice que no se le da ninguna motivación, y el 16% de los alumnos dicen que solo a veces se le da la motivación que necesitan. Es urgente entonces motivar a los alumnos pues según muestra la encuesta, los docentes se centran en impartir las clases de manera monótona, y el interés de los alumnos recae, al utilizar una dinámica de motivación se pretende pues, incentivar el aprendizaje de los alumnos a través de estímulos y mejorar sus aportes en la clase.

Gráfica No. 5



En esta grafica se muestra que el 70% de los alumnos no han asistido a ningún tipo de conferencia, el 24% de los encuestados han ido a las conferencias y solo el 6% algunas veces ha ido. Entonces se procede a concretar que no existe un conocimiento de las estrategias de intervención pedagógica por parte de los alumnos, por ende, su aprendizaje está condicionado a estrategias tradicionalistas y los procesos cognitivos como la reflexión y el análisis no se promueven eficazmente.

## **CONCLUSIÓN**

**Después de haber realizado la presente investigación he llegado a concluir que las dinámicas de grupo, juegan un papel fundamental en el proceso de enseñanza – aprendizaje.**

**Pues el grupo no es una suma de miembros, es una estructura que brota de la interacción de los individuos y que induce ella misma cambios en los individuos.**

**Actualmente en el ámbito educativo se emplean las técnicas dinámicas para el tratamiento de diversos problemas sociales, no obstante es necesario enfatizar que debido a las características y condiciones en que trabajan los grupos en los diferentes niveles escolares, se facilita la reunión de los educandos para informar, dialogar, analizar, discutir, juzgar, sintetizar y evaluar un tema o aspecto determinado a sugerencia del maestro.**

**Las dinámicas de grupo permiten mejorar las relaciones humanas y estimular la iniciativa, la creatividad, favoreciendo en ambiente de libertad, para que el educando aprender a decidir y adquirir compromisos.**

## **SUGERENCIAS**

**Después de haber realizado la presente investigación, se dan a continuación las siguientes sugerencias para los docentes.**

- a) Que el docente emplee dinámicas de grupos.**
- b) Que se apliquen técnicas para la motivación.**
- c) Es importante que el docente emplee dinámicas que vaya de acorde al tema que se imparte.**
- d) Que el docente de la explicación de cómo se debe desarrollar una dinámica de grupo.**
- e) Verificar que el ambiente donde se aplique la dinámica de grupo sea apta para el desarrollo de la misma.**
- f) Es importante que los integrantes del grupo se involucren en el desarrollo y aplicación de la dinámica de grupo.**



## FUENTES DE CONSULTA

Abbagnano, N; Historia de la pedagogía, Ed. Fondo de cultura económica, Mexico, 1982.

Andueza María, Dinámicas de grupo en la educación, edit. Trillas, México, 3ra. 1983.

Arriola, María A; Desarrollo de competencias en el proceso de instrucción, Ed. Trillas, Mexico, 2007.

Bernard A, Psicología social, editorial fondo de cultura economica, mexico 1946.

Calvo Verdú , Miguel, Formador ocupacional: formador de formadores : formación profesional, Editorial Maid. España 2005.

Diccionario, de las ciencias de la educación, ed. Santillana. México, 1983.

Enciclopedia, General de la educación, ed. Océano. Vol. 1. 14p. España, 2000.

Frade, Laura; Diseño de situaciones didacticas, Ed. Inteligencia educativa, México, 2011.

Francia A. y Mata J. Dinámica y técnicas de grupos, edit. Humanitas, Buenos Aires, 1999, ed. 1ra.

González Garduño Irma, et, Dinámicas de grupos, edit. Siglo nuevo, México, 1980.

González Núñez J. de Jesús, Dinámicas de grupo (técnico y tácticas), edit. Paxx, México, 1999.

J. O. Medaura, Técnicas grupales y aprendizaje afectivo hacia un cambio de actitudes, edit. Humanitas, Buenos Aires, 1987.

J. R. GIBBB, Manual de dinámica de grupo, edit. Humanitas, Buenos Aires, ed. 1ra 1992.

Lambert Kurt, Trabajando con grupos, Editorial Limusa , México 1948.

Lévy-Leboyer Claude, La motivación en la empresa: modelos y estrategias, Editorial Gestión 2000, España 2001.

**López Calva, J. Martín, Dinámicas de grupo en el aula, edit. Trillas, México, 2000.**

**Martínez Sala nova, et. Educación aprendizaje y formación ocupacional, edit. FACEP, 1997, Madrid.**

**Olmsted Michael, El pequeño Grupo. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina, 1963**

**Porret Gelabert, Miquel, Recursos humanos dirigir y gestionar personas, Editorial ESIC, Madrid 2008.**

**Rivas, F. El proceso de enseñanza/ aprendizaje en la situación educativa, edit. Santillana, Barcelona.**

**Rosado Miguel Ángel, Dinámicas de grupo y orientación educativa, edit. Trillas, México, ed. 2da, 1995.**

**Silvestre Méndez José, Dinámica social de las organizaciones, edit. Trillas, México, ed. 3ra, 1993.**

**Small , Grupos. Estudio de la interacción social. Editorial New York, USA 1995**

**Sprott , W.H.J, Grupos humanos. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina, 1958.**

# **ANEXOS**





**CUESTIONARIO PARA EL ALUMNO  
CAMPUS VILLAHERMOSA  
LIC. EN PEDAGOGIA  
ESCUELA “PRIMARIA EMILIANO ZAPATA”**

**1. ¿Tu maestro aplica dinámicas de grupo?**

**a) Si**

**b) no**

**c) algunas veces**

**2. ¿Crees que las dinámicas de grupos propician que tu aprendizaje sea más significativo y motivador?**

**a) Si**

**b) no**

**c) a veces**

**3. ¿Cuándo estas participando en la dinámica de grupo llamada “lluvias de ideas” te gusta expresarte libremente?**

**a) Si**

**b) no**

**c) algunas veces**

**4. ¿Cuándo estas muy cansado en el salón de clases, el maestro aplica alguna técnica de motivación?**

**a) Si**

**b) no**

**c) a veces**

**5. ¿Alguna vez has asistido a una conferencia, pues forma parte de las técnicas de información y además consiste en la exposición verbal de una persona?**

**a) Si**

**b) no**

**c) algunas veces**



**BITACORA DE OBSERVACIÓN**  
**“EL PAPEL FUNDAMENTAL QUE TIENEN LAS DINAMICAS DE GRUPO**  
**APLICADAS A LA EDUCACION, EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA –**  
**APRENDIZAJE”**

NOMBRE: PROFESORA JOSEFINA MANTILLA BRAVO

DIAS	ESTRATEGIAS DINAMICAS	IMPLEMENTADAS ACTUALMENTE
LUNES	Prueba de tres munitos	si, utiliza la estretegia, en coordinacion con el grupo
MARTES	Lluvia de ideas	Si, ayuda a los alumnos a pensar de una manera ma relagada y dinamica.
MIERCOLES	Dialogos simultaneos o cuchicheos	Si, los ayuda a dialoga entre dos personas sobre un tema.
JUEVES	Conferencias	No, deja que el alumno exponga el tema y se exprese a como el lo entiende.
VIERNES	Corrillos	No, permite que mas de 5 a 8 niños, se desembuelvan en un tema
LUNES	Comición	No, no permite la espotaniedad de los alumnos
MARTES	Panel	Si, en ocaciones permite junto hacer un grupo de alumnos para que den diferentes puntos de vista.
MIERCOLES	Foro	No, da pauta para que discuita el alumnado informalmente de un tema.
JUEVES	Asamblea	Si, permite en algunas ocaciones aceptando las sugerencias o intervenciones de algunos oyentes.
VIERNES	Debate	Si, deja en ocaciones que los alumnos discutan para ciertos temas.