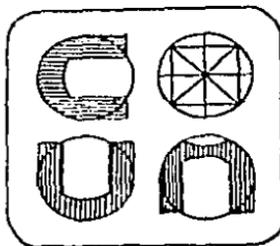


82
Ejes

CENTRO UNIVERSITARIO DE MAZATLAN

ESCUELA DE PSICOLOGIA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
CLAVE DE INCORPORACION 8791-25



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CENTRO UNIVERSITARIO
DE MAZATLAN

“PROGRAMA PARA LA INTEGRACION ESTUDIANTIL DE
PREPARATORIA DEL INSTITUTO TECNOLOGICO Y DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE MONTERREY, CAMPUS MAZATLAN.”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N
MARCIA ELENA MAGAÑA SANCHEZ
MARIA GUADALUPE MAGAÑA SANCHEZ
MAZATLAN, SINALOA. 1988



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.

I N D I C E

PAGS.

<i>INTRODUCCION</i>	1
<i>CAPITULO I.-</i>	3
<i>EL INSTITUTO TECNOLOGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY, CAMPUS MAZATLAN.</i>	
<i>I.1. Objetivos</i>	3
<i>I.2. Principios</i>	4
<i>I.3. Reglamento Académico de Preparatoria</i>	5
<i>I.4. Prioridades Académicas del Campus Mazatlán</i>	7
<i>CAPITULO II.-</i>	
<i>LA IMPORTANCIA DE LA INTEGRACION DE LOS GRUPOS</i>	9
<i>2.1. Teoría de Los Grupos</i>	9
<i>2.2. Liderazgo</i>	14
<i>2.3. Dinámicas de Grupo</i>	21
<i>2.4. Integración de los Estudiantes</i>	24
<i>CAPITULO III.-</i>	
<i>DIAGNOSTICO</i>	30
<i>3.1. Entrevista con el Psicólogo educativo de la Institución</i>	30
<i>3.2. Entrevista con los maestros de Preparatoria de la Institución</i>	31
<i>3.3. Pláticas informales con los alumnos de Preparatoria</i>	33
<i>3.4. Junta con los alumnos de Preparatoria</i>	35
<i>3.5. Diagnóstico Global</i>	37
<i>CAPITULO IV.</i>	
<i>METODOLOGIA</i>	38
<i>4.1. Sujetos</i>	38
<i>4.2. Escenario</i>	38
<i>4.3. Materiales</i>	38
<i>4.4. Procedimiento</i>	39
<i>4.5. Evaluación del Programa</i>	65
<i>4.6. Cronograma</i>	68
<i>CAPITULO V</i>	
<i>CONCLUSIONES</i>	67
<i>ANEXOS: Cuestionarios y Material de apoyo para las dinámicas de grupo.</i>	69
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	84

INTRODUCCION

Según Reyes (1969) El grupo ha sido siempre importante para la realización de los propósitos humanos. El hombre ha trabajado con pequeños grupos - durante la mayor parte de su vida sobre la tierra. Se ha demostrado, desde - el punto de vista Psicológico, que los grupos son más efectivos que los individuos en las resoluciones de ciertos tipos de problemas.

Hoy día la mayor parte de la enseñanza se efectúa en grupo. El hombre - es educado en grupo. Hacerse sociable es una de las metas de la educación en todas las sociedades.

Sin embargo, en ocasiones este importante aspecto de la educación se -- descuida para favorecer otras metas, por ejemplo, las meramente académi-- cas, pudiendo dar como resultado que se desintegre la población estudiantil, ya que se manejan en segundo término las relaciones interpersonales entre -- los alumnos.

De acuerdo a Vela (1974) El trabajo en grupo, en cualquier campo, requiere - destreza y sensibilidad para entender y diagnosticar las necesidades que manifiestan continuamente los individuos que lo conforman. Se ha observado -- que en cualquier tipo de actividad grupal siempre está presente el ansia de poder de los individuos, que llega a tomar forma a través de Liderazgos, que bien ejercidos pueden ayudar mucho a facilitar al grupo el encontrar un equilibrio efectivo entre los dos niveles de intereses: Grupales e Individuales.

Si el líder reconoce que su función es básicamente ayudar al grupo en - las ocasiones en que lo necesite, en vez de dirigirlo, empujarlo o acomodar- lo a sus propios intereses, puede realinear muy bien su función de servidor - de los propósitos grupales que harán crecer al grupo como tal.

Con el fin de encontrar una problemática que necesitara intervención del Psicólogo Educativo, se acudió al Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Mazatlán, y se solicitó una entrevista con el -- Psicólogo de la institución quien comentó, al enterarse del propósito de la visita, algunas de las necesidades latentes en el campus con las cuales se - estaba trabajando tales como Métodos de Estudio, Orientación Profesional y - Problemas de Disciplina.

También señaló una característica que presentaba la población estudiantil de Preparatoria y a la cual atribuyen otros problemas que se están suscitando. Esta característica es la falta de Integración entre los estudiantes, lo cual

llamó mucho nuestra atención y se decidió estudiar este problema, en virtud de que se consideró que gran parte del éxito del proceso Enseñanza- Aprendizaje - dependerá además del Sistema Educativo que se maneja en la Institución, de el grado de Integración de los alumnos mismos y de ellos con la Institución.

El presente programa nace entonces, como una posible solución al problema que significa la desintegración de los alumnos y propone, para obtener los resultados deseados, el trabajo en grupo: Alumnos, Personal Docente y los responsables del mismo, para de esta manera integrar un grupo de personas capaces de dar solución a los problemas que se originan en el desarrollo de sus actividades académicas, sociales y culturales.

Tomando como base todo lo antes mencionado, se decidió que este plan de acción tomara como punto de partida la Detección entre la comunidad Estudiantil de Preparatoria, de alumnos que pudieran ser considerados como Líderes -- eficaces que ayudaran a la realización del objetivo de este trabajo: Lograr la integración de la población estudiantil de preparatoria del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Mazatlán.

Este programa de intervención se constituye de las siguientes partes:

Introducción: donde se plantea el propósito y la justificación del programa y se describe en forma general el contexto que sirva como marco al mismo.

Marco Teórico: que sirve de referencia en base a las investigaciones más relevantes y pertinentes realizadas -- por otros autores relacionadas con el tema. Está dividido en dos partes:

La primera que describe el sistema Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Y la segunda, donde se revisan algunas teorías -- e investigaciones referentes a: los grupos, Liderazgo, dinámicas de grupo, y la integración de -- los estudiantes.

Diagnóstico: en donde se define de manera precisa las causas y consecuencias del problema y se describen los instrumentos que permitieron el acceso al mismo.

Metodología: donde se especifican los sujetos, escenarios, materiales, procedimiento, evaluación y cronograma, de la presente propuesta de aplicación profesional.

Conclusiones: donde se valora e interpreta el problema y sus -- posibles soluciones.

Bibliografía: donde aparecen los autores citados.

Anexos: donde se incluyen cuestionarios, sociograma y -- material de apoyo para las dinámicas de grupo.

CAPITULO I

" EL INSTITUTO TECNOLOGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY "

De acuerdo al Folleto "Principios, Misión y Organización del Sistema Tecnológico", encontramos que:

El 14 de julio de 1943, en la ciudad de Monterrey, N.L. un grupo de hombres de empresa constituyó, conforme a la Ley, una Asociación Civil, sin finalidad de lucro, denominada "Enseñanza e Investigación Superior", con el propósito principal de operar una institución particular de enseñanza del más alto nivel académico que, representando una contribución al fomento de la ciencia, la tecnología y la cultura nacionales, tuviera como legítima aspiración, en lo social, preservar los valores tradicionales que nos han dado fisonomía como nación y, en lo educativo, ayudar a formar profesionales que, mediante su preparación en la disciplina y el estudio, tuvieran un claro sentido tanto de su dignidad personal como de su responsabilidad familiar y social.

Bajo el signo de estas ideas nació el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, (ITESM) que, cuidando de no variar sus principios ni sus finalidades, ha consagrado sus empeños a procurar que sus alumnos, a través del ejercicio reflexivo con respecto al conocimiento y los principios que lo fundan adquirieran un concepto preciso de la importancia que representa para todo hombre, así como para la sociedad en todos sus órdenes, el principio de la libertad, que reconoce como límite ineludible el ámbito del derecho, y que es el único orden dentro del cual el hombre alcanza sus metas más altas. La institución ha procurado que sus egresados, al aplicar estas ideas en el ejercicio de su profesión, sean prueba de la seriedad y el prestigio académico de ella.

Siendo el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey patrocinado moral y económicamente en su ejercicio por muchas personas e instituciones del país, representa, a nivel nacional, una aportación del sector privado al desarrollo educacional de México.

1.1. "OBJETIVOS DEL INSTITUTO TECNOLOGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY "

El sistema Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey tiene como misión fundamental formar profesionales y posgraduados, con niveles de excelencia en el campo de su especialidad.

*Además de los estudios profesionales y de posgrado, el Instituto, median-
te programas específicos y políticas educativas propicia en sus estudiantes -
el desarrollo de las cualidades siguientes:*

- * el espíritu emprendedor e innovador*
- * la vocación de líderes comprometidos con el desarrollo de
las comunidades;*
- * la honradez*
- * el respeto a la dignidad de la persona humana y a sus de-
beres y derechos inherentes, tales como el derecho a la -
verdad, a la libertad y a la seguridad jurídica;*
- * y el aprecio por los valores culturales, históricos y so-
ciales de la comunidad y del país.*

1.2 " PRINCIPIOS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY ".

*Para realizar su misión fundamental, el Sistema del Instituto Tecnológico y -
de Estudios Superiores Monterrey también:*

- * se dedica a la investigación como apoyo a los programas de
posgrado*
- * desarrollo de programas de educación continua para la ac-
tualización de los conocimientos de los profesionales y --
para ejecutivos de alto nivel.*
- * e imparte Enseñanza Media Superior para tener niveles ópti-
mos en los programas profesionales.*

*Para el logro del nivel de excelencia y calidad buscado, el Sistema del Ins-
tituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey adopta la filosofía
del mejoramiento continuo.*

*Inspirado en una tradición de humanismo, el Sistema del Instituto Tecnológico
y de Estudios Superiores de Monterrey está abierto a todo estudiante sin dis-
tinción de raza, credo, ideología o posición social. Sólo los requisitos de -
capacidad y el compromiso de cumplir los reglamentos del Instituto, son fac-
tores limitativos en su política de admisión y de selección de alumnos, y ne-
cesarios para mantener el alto nivel académico que la institución pretende.*

*El Sistema del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monte-
rrey reconoce el derecho de asociación que, como integrantes del Instituto, -
tienen sus cuerpos de profesores, alumnos y empleados, y respeta el libre fun-*

cionamiento de las organizaciones constituidas por ellos, siempre que sus actividades y los respectivos estatutos no contraríen los principios ni las finalidades de la institución.

El folleto antes mencionado apunta que el ideal del Sistema Instituto -- Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey es asimismo la participación responsable de sus estudiantes tanto en la búsqueda de su propio perfeccionamiento como en la del mejoramiento de la Institución. Para lo primero, requiere que cada uno de ellos cumpla con el compromiso de dedicar todo su empeño a prepararse para su futura actuación como profesionista y como ser social. Para el segundo, reconoce al derecho de todos y cada uno de los estudiantes a exponer opiniones y sugerencias en relación con cualquier aspecto del Instituto, -- inclusive su estructura y orientaciones académicas, y asegura el afeto, a través de la existencia de adecuados organismos de comunicación, el libre diálogo que no tendrá más limitaciones que las exigidas por el orden y la disciplina de la Institución y por el respeto y decoro de cada uno de sus componentes.

1.3. " REGLAMENTOS ACADEMICOS DE PREPARATORIA "

A continuación se describirán algunos artículos del reglamento académico del Sistema Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey que se ocupan de afectar o se relacionan con el tema en estudio

ART. 26^o. - Cualquier alumno podrá darse de baja en alguna o algunas materias sin que se lo consideren reprobadas, durante las primeras seis semanas del periodo semestral.

La autorización será dada por el Director de la Preparatoria, cuando el dar de baja la o las materias no contravengan las normas de inscripción contenidas en este reglamento.

En los cursos intensivos, el alumno podrá darse de baja en materias durante los primeros diez días de clase, en la Dirección de Servicios Escolares

ART. 27^o. - Cualquier alumno podrá darse de baja en todas sus materias en cualquier día hábil del semestre, antes del último día de clases.

Si la baja se registrara después de que se hayan reportado las calificaciones parciales de los dos primeros

períodos del semestre, estos resultados se tomarán en cuenta para determinar el status académico del alumno, y estudiar su readmisión al Instituto.

En los cursos intensivos, el alumno podrá darse de baja en todas sus materias en cualquier día hábil.

ART. 29^a.- La escala de calificaciones es de 1 a 10 y comprende únicamente números enteros. La calificación mínima aprobatoria es de 7.

ART. 34^a.- El examen final es el que se realiza en cada materia al término del período escolar correspondiente. Para tener derecho a presentar examen, se requiere que el alumno haya tenido un mínimo de 88% de asistencias a la materia en cuestión. Para los efectos de este Reglamento, se considera que un 6% de asistencias equivale al número de horas de clase por semana de un curso.

También tendrá derecho a presentar examen final el alumno que haya tenido más del 82% y menos del 88% de asistencias, siempre que cumpla con alguna de las siguientes condiciones:

a.- Haber obtenido un promedio de calificaciones igual o superior a 8.3 en la materia en cuestión.

b.- Que el director de Preparatoria haga constar que el alumno participó en actividades representativas del Instituto.

Esta constancia deberá entregarse a La Dirección de Servicios Escolares, antes de la fecha marcada en el calendario escolar para la entrega de las listas correspondientes al curso período.

ART. 37^a.- Se entiende por examen de regularización el que se concede en una sola materia, cuando el aprobar ésta sea el único requisito académico pendiente para que un alumno tenga derecho a que se le expida el certificado completo de preparatoria.

Si el alumno no aprobara el examen de regularización, tendrá forzosamente que volver a cursar la materia y aprobarla; si volviere a reprobarla, tendrá derecho

a un nuevo examen de regularización.

Se otorga examen de regularización únicamente en las materias del último o penúltimo semestre del plan de estudios de la preparatoria o cursadas en el último o penúltimo semestre de estancia del alumno en el Instituto.

Se concede el examen de regularización únicamente en el caso de que la materia en cuestión haya sido cursada y el solicitante haya tenido un mínimo de 82% de asistencia.

ART 38^o.- El examen de regularización deberá ser administrado como mínimo por dos profesores, designados por el Director de Preparatoria, y estará sujeto, además, a las normas del examen final consignadas en los puntos 2 y 3 -- del artículo 34° de este Reglamento.

El Director de Preparatoria establecerá en qué materias no se podrá conceder examen de regularización, debido a que la naturaleza del curso no lo permita.

1.4 PRIORIDADES ACADÉMICAS DEL CAMPUS MAZATLÁN

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey se ha ido extendiendo por todo el país, contando a la fecha con 28 campus.

"Enseñanza y Tecnología del Pacífico", es la Asociación Civil que -- promueve la presencia del Sistema Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey en esta localidad, un grupo de personas que se comprometieron desde 1983, a fundar un Instituto de Educación Superior del más alto nivel académico en Mazatlán, Sinaloa y cuyas prioridades académicas son:

- * El mejoramiento continuo de la enseñanza media superior.
- * El mejoramiento continuo de la formación de profesionales en las áreas siguientes:
 - Administración
 - Ingeniería Industrial
 - y Sistemas de Información
- * El desarrollo de programas de educación continua para la actualización de profesionales.
- * El desarrollo de programas de difusión cultural
- * El fortalecimiento de las áreas académicas de apoyo tales como Ingeniería Básica, Ciencias de la Educación, Ciencias

**Naturales, Matemáticas, Ciencias Sociales
y Humanidades, necesarias para el desarro-
llo de los programas académicos priorita-
rios.**

CAPITULO II

LA IMPORTANCIA DE LA INTEGRACION DE LOS GRUPOS

2.1. TEORIA DE LOS GRUPOS

2.1.1. Definición de Grupo:

El grupo puede ser descrito de muchas maneras, pero no existe una sola definición precisa que de modo apropiado y conciso abarque el concepto de los pequeños grupos. En pocas palabras, puede decirse que existe un grupo cuando dos o más personas poseen, como una de las cualidades de sus relaciones, cierta independencia y cierta unidad reconocible. Los que componen el grupo se hallan frente a frente y forman opiniones distintas unos de otros. Hay interacción; es decir, que cada uno de los componentes reaccionan ante la conducta de cada uno de los otros. Los individuos que componen el grupo no solo actúan unos sobre otros recíprocamente, sino muchas veces actúan juntos de manera uniforme hacia su entorno.

Royes y Col (1969) indican que en ocasiones el grupo se ha identificado -- como una unidad social consistente en individuos cuyas relaciones, en cuanto a su posición y papel, son variables y que poseen un conjunto de normas y valores que regulan la conducta de sus componentes individuales.

Otras veces se define en términos sencillos. Bonner, (o.p. Royes, 1969), - por ejemplo, asegura que el grupo se da cuando dos o más personas tienen conciencia mutua entre ellas, y de algún modo importante se interrelacionan.

Como el hecho de que las personas se hallen juntas no garantiza por sí mismo la existencia del grupo, Stodgill (o.p. Royes 1969) ve el grupo como sistema abierto de interacciones. El sistema (o grupo) se halla determinado solamente por las acciones de sus miembros, y en gran medida ve la identidad del grupo como dependiente de que se produzca la interacción, más bien que de la presencia, dentro de la estructura, de cualquier miembro en particular.

2.1.2 Características de Los Grupos.

Todos los grupos tienen ciertas propiedades generales en común. Todos, por ejemplo cuentan con participantes que se reúnen por alguna razón, cada uno de ellos relacionado con otros de idéntico modo y por la misma forma de relaciones respecto a su situación y papel.

Entre los componentes en general se desarrollan simpatías de cierto grado - por el grupo y por ciertos miembros de él, o por ambas cosas. Con diversidad de grados, los grupos adquieren o desarrollan normas de valores que les son -

particulares y estas influyen y regulan la conducta de los integrantes, sobre todo en asuntos de importancia para el grupo. Los componentes ejercen acción unos sobre otros, entonces se forma una estructura y se engendran normas y metas. No obstante, los grupos varían en volumen y en grados de estabilidad. Los propósitos que motivan su existencia también pueden variar, y pueden diferir en cuanto a la organización y las prácticas directivas, en cuanto a los grados de independencia y en cuanto a sus relaciones con otros grupos. Esas variaciones confieren a cada grupo por separado su carácter peculiar y único.

2.1.3. Propiedades de los grupos.-

Bany (1970), Nos habla de que estas propiedades consisten en esos elementos que son comunes a todos los grupos. Son esas cualidades que definen la naturaleza de los grupos, en las que se incluyen aspectos tales como la comunicación, la estructura, la cohesión, las normas y las metas. Esas propiedades son cuantitativas, es decir, varían en amplitud, en grado y de otros diversos modos.

Interacción

Se refiere a las modificaciones de comportamiento que se dan cuando dos o tres personas entran en contacto por un tiempo dado. Los individuos influyen unos en otros mediante el empleo del lenguaje, los símbolos, los gestos y otras formas de comunicación. El término "proceso de Interacción", hace referencia a las normas recurrentes de estímulo recíproco y de respuesta entre individuos y grupos, de los que se deriva el desarrollo de la cohesión, la estructura, las normas y las metas mutuas, o que, inversamente pueden llevar al conflicto y a la desorganización.

Estructura

Para comprender la conducta de grupo es necesario tener conocimiento de las características estructurales del mismo. La estructura de cualquier grupo es compleja, implica un sistema de estratificación social o una jerarquía en la cual los diversos individuos están situados arriba o abajo. Las dimensiones del grupo influyen sobre la estructura. Cuando un grupo alcanza cierta dimensión, pueda haber una tendencia en él a dividirse en subgrupos, estos pueden formarse sin alterar la identidad del grupo y pueden existir en una serie de combinaciones. La interacción se da dentro de los subgrupos y entre ellos mismos, así como dentro del gran grupo unitario y conjunto.

Los miembros pueden cambiar de situación en el grupo de vez en cuando, aunque siempre hay una jerarquía fuertemente establecida.

Cohesión

Cuando varias personas ejercen una acción entre sí durante algún tiempo, se produce cierta cohesión. Esta sensación de pertenencia refuerza los lazos de camaradería y separa a los miembros de aquellos que no lo son. Los miembros de un grupo tienden a establecer diferencias que los distinguen de los elementos ajenos al mismo. Esta diferenciación incluye con frecuencia el uso de nombres especiales, así como ciertas formas de compromiso secreto y ritual. Por eso puede decirse que cada grupo, por ser exclusivo, desarrolla sus costumbres y su medio intelectual propio. Se convierte en un sistema social que funciona dentro de otro mayor.

Motivos y Metas Comunes

El compartir móviles y metas comunes es otra de las propiedades esenciales de la existencia continuada del grupo. Los móviles pueden ser entendidos como el motor que impulsa cierto género de comportamiento en un intento de satisfacer necesidades. Orientan la conducta hacia una meta. El grupo continúa existiendo porque a través de la interacción pueden los individuos satisfacer mejor sus propias necesidades, deseos, aficciones y aspiraciones.

Estandarización de la Conducta o Normas

Los estudios sobre la conducta de grupo han descubierto que el individuo se comporta en forma diferente estando en grupo que estando solo. Los grupos tienen una influencia psíquica que afecta al comportamiento individual, y unas propiedades distintas de las existentes en los individuos si estuvieran aislados.

Todos los grupos poseen el don de influir en las actitudes individuales y de estandarizar el comportamiento de los miembros hasta un cierto grado.

Funciones que desempeñan los grupos

FUNCIONES ORGANIZACIONALES FORMALES DE LOS GRUPOS: Son aquellos aspectos de la actividad grupal que coinciden con la misión básica de la organización. Algunas de esas funciones se pueden identificar:

a) El grupo puede servir para realizar una tarea compleja e interdependiente, que a una sola persona le sería muy difícil realizar y que no se podría subdividir en tareas independientes. Por ejemplo: Para volar un avión se requiere de una tripulación compuesta de varios miembros, con funciones específicas altamente interdependientes.

b) Un grupo puede servir para generar nuevas ideas o soluciones creativas - cuando la información entre varias personas inicialmente es muy dispersa - y/o cuando se necesita un estímulo mutuo entre cada uno de los miembros para llegar a ser completamente creativos.

c) Un grupo puede desempeñar funciones de coordinación o servir de vínculo entre varios departamentos cuya labor es en cierto modo, independiente. Es posible disminuir los problemas de comunicación y mantener una acción coordinada cuando se invitan representantes de un departamento a conformar comités, comisiones o equipos de trabajo.

d) Un grupo puede ser mecanismo de resolución de problemas si los problemas requieren el procesamiento de información compleja, la interacción de miembros que poseen diferente información y la evaluación crítica de las posibles alternativas de solución.

e) Un grupo puede facilitar la implementación de decisiones complejas.

f) El grupo se puede utilizar como un medio de socialización o entrenamiento. Se puede impartir un mismo mensaje y desarrollar una perspectiva común de grupo cuando varias personas se reúnen en una situación de entrenamiento.

FUNCIONES PSICOLÓGICAS: Los miembros de una organización traen consigo una variedad de necesidades y los grupos pueden suplirlas en buen número. Podemos presentar una lista de las principales funciones que los grupos desempeñan, dentro de las categorías siguientes;

a) Los grupos son, ante todo, un medio para satisfacer nuestras necesidades de afiliación, es decir, nuestras necesidades de amistad, apoyo moral y - - afecto. El prototipo original de estos grupos es la familia.

b) Los grupos son esencialmente un medio que permite desarrollar, incrementar y conformar nuestro sentido de identidad y autoestima.

Aquí también es la familia donde se inician estos procesos básicos.

c) Los grupos sirven esencialmente para establecer y comprobar la realidad social.

d) Los grupos sirven también para reducir la inseguridad, la ansiedad y la sensación de impotencia.

FUNCIONES MULTIPLES MIXTAS:

Uno de los descubrimientos más comunes de la investigación que se ha hecho sobre los grupos que se conforman en una organización, es que la mayoría de ellos parecen tener funciones formales e informales; suplen las necesidades de la organización y de cada uno de sus miembros. Los grupos psicológicos, por consiguiente, bien pueden ser la unidad clave que facilite la integración entre los fines de la organización y las necesidades personales de sus miembros. (French, 1979).

FACTORES QUE AFECTAN LA INTEGRACION DE LOS FINES ORGANIZACIONALES CON LAS NECESIDADES PERSONALES DE LOS GRUPOS.

Una variedad de factores determinan el grupo que pueden existir en una organización y la medida en que estos grupos entran a desempeñar tanto funciones de tipo organizacional como de tipo personal o ambas. Estas variables se pueden dividir en tres grandes grupos; factores ambientales: el clima cultural, social, físico y tecnológico en el cual el grupo existe; factores de afiliación: los tipos de personas que conforman el grupo categorizados en términos de los antecedentes personales de esas personas, de sus valores, de su estatus relativo, de sus habilidades, etc., y los factores dinámicos: la forma como el grupo está organizado, el estilo de liderazgo, la cantidad de entrenamiento en liderazgo y asociación que cada miembro del grupo haya recibido, los tipos de tareas que se le dan al grupo, el éxito que el grupo haya tenido, a nivel de desarrollo etc.

2.2. " LIDERAZGO "

Las investigaciones actuales indican que la forma más fructífera de pensar acerca del liderazgo dentro de un salón de clases es considerarlo como un conjunto de funciones de influencias; un proceso interpersonal, y no el atributo exclusivo de una persona; un verbo, más que un sustantivo. En este sentido, el liderazgo es considerado como acciones que ayudan al grupo a dirigirse hacia sus objetivos. El liderazgo está constituido de acciones ejecutadas por los miembros del grupo, y que ayudan a ubicar sus metas, mejorando la calidad de las interacciones entre sus miembros, constituyendo la cohesividad, poniendo en juego las capacidades individuales a favor de todo el grupo.

Es un hecho que son los maestros, dado el papel que se les asigna, los que tienen mayor potencial para conducir al grupo; sin embargo limitar las funciones del liderazgo a la figura del maestro no aportaría una visión suficiente. En realidad el liderazgo lo ejercen muchos miembros de un grupo, y dentro del salón de clases los estudiantes pueden influir entre ellos de maneras muy diferentes. Desde luego que la influencia de algún estudiante puede oponerse a las metas de la escuela. Sin embargo se cree que las aulas tienen ambientes más positivos cuando la influencia es ejercida por muchos miembros de la clase.

En aquellos salones donde solamente unos cuantos alumnos son capaces de influir a los otros, la carencia del poder y los sentimientos negativos acerca del poder son padecidos por los que no participan en la minoría. Entonces un ambiente positivo existirá cuando las funciones del liderazgo estén bien distribuidas y todos los participantes sientan poder y valga en el logro de las tareas académicas y el trabajo conjunto.

Schmuck (1971) indica que si un salón de clases está organizado con el propósito de que los estudiantes se sientan queridos y respetados tendrán más estímulos para comportarse en una forma que los haga dignos de las simpatías y respeto de los demás. Así mismo, cuando el ambiente del aula está cargado de ansiedad, hostilidad, los alumnos se inclinarán a formas destructivas e improductivas de comportamiento perpetuando la atmósfera negativa.

TEORIA DEL CONCEPTO DE ORGANIZACION

- Sistema del Grupo participante.

Renis Likert (c.p. Schmuck 1971) indica que el estilo de liderazgo de un hombre constituye una buena parte del Psicoambiente. Entendiendo por éste " el medio físico y social que rodea a un individuo. Las condiciones exteriores al actuar sobre el individuo, determinan en gran parte su comportamiento. La atmósfera tónica de una familia desunida, el clima desfavorable de una empresa profesional ó de una Institución Educativa, bastan para explicar numerosos fracasos escolares o una disminución de la productividad, así como la aparición de sentimientos de insatisfacción o incluso en ciertas personas, de trastornos de carácter. Estudiando el psicoambiente de diferentes grupos, se pudo demostrar experimentalmente que la agresividad era más fuerte en medios sociales de estructura autoritaria que en grupo democráticos. Se observó también que el mejoramiento de las relaciones interhumanas en las colectividades de trabajo provoca una verdadera liberación de energía, hasta entonces no empleada y un aumento de rendimiento ". (Diccionario de la Psicología, Larousse, 1970).

En muchas ocasiones, las características del estilo quedan decididas de antemano por el sistema de organización en la cual se está trabajando; por ejemplo, la organización, de acuerdo a sus objetivos o a su filosofía, puede proporcionar un estilo de funcionamiento que podría ser descrito escolarmente desde " sin control ", " control óptimo " hasta " mucho control ".

Los líderes que se encuentran en el estilo de " sin control " son los líderes tolerantes, no directivos, permisivos.

En el estilo de " control óptimo " se encuentran los líderes democráticos, de supervisión y el autoritario y por último, en el estilo de " mucho control " se encuentra el líder autocrático.

Likert (Op-Cit), sugiere para el ambiente organizativo dos tipos fundamentales de características del funcionamiento, a saber: autoritaria y de participación, las que a su vez quedan subdivididas en cuatro estilos específicos de liderazgo:

SISTEMAS DE ORGANIZACION

AUTORITARIO		DE PARTICIPACION	
AUTORITARIO EXPLOTADOR	AUTORITARIO BENEVOLO	GRUPO DE DE CONSULTA	GRUPO DE PARTICIPACION

Likert (Op-Cit) , afirma la importancia central de su grupo de trabajo en su concepto organizacional y asegura que gran parte de las personas están sinceramente motivadas "... a conducirse de un modo consistente con las metas y valores de su grupo de trabajo, para así obtener de su grupo, reconocimiento, apoyo, seguridad y reacciones favorables ". Por ende, deduce otro principio relacionado con el Psicocambiente y con la motivación, a saber que " la administración empleará a fondo las capacidades potenciales de sus recursos humanos únicamente cuando cada persona de la organización sea miembro de uno o más grupos de trabajo que estén funcionando y que muestren en grado elevado lealtad de grupo, efectivas capacidades para la interacción y altas metas de ejecución ".

TEORIA DE LA ACTITUD DE LIDERAZGO

Persuasión, Comunicación y relaciones Interpersonales.

Las actitudes organizacionales de los líderes respecto al cosmos o al universo, a la naturaleza del hombre y en la naturaleza de la influencia y de la comunicación son causas o determinantes del Psicoambiente.

Para Douglas McGregor, esas actitudes funcionan como una profecía que se cumple así misma al influir sobre las organizaciones y sobre la conducta de las personas incluidas en ellas. Por cosmología, McGregor quiere decir el concepto fundamental de causa y efecto que el hombre tiene de la realidad física y la social, de su capacidad para dar a sus experiencias vitales cierta apariencia de orden.

Para McGregor, la naturaleza del hombre es "racional-emotiva", reconoce y acepta su lado emotivo y humano. McGregor considera que lo racional y lo emotivo estaban inextricablemente entrecruzados y que "es una ilusión creer que se puedan separar". Las organizaciones se concentran en el lado racional y tratan de pasar por alto o de evitar las influencias emotivas. -

Para McGregor, son variables emotivas la lealtad humana, el entusiasmo, el impulso, el compromiso, la aceptación de responsabilidad y la confianza en sí mismo. "La motivación es una fuerza emotiva... si existiera un ser humano completo sin emociones y totalmente objetivo y lógico, por definición sería ajeno al buen éxito de cualquier organización". (C.P. Ross, 1978).

En todas sus obras McGregor muestra estar muy interesado en la "integración", con lo que quiere decir una nueva forma de que el individuo y la organización se pongan de acuerdo entre sí respecto al poder y la influencia. Para resultar efectiva, la influencia, la persuasión y la comunicación interpersonal deben ser transaccionales. Deben presentar un alto grado de mutualidad; es decir, las piedras angulares de un liderazgo y un esfuerzo en el equipo -- efectivo que proporcionen un Psicoambiente motivador consiste en un entendimiento mutuo y en una identificación de las metas organizacionales; una estructura flexible, un sistema de confianza y apoyo mutuo y sobre todo, un sistema de comunicación transaccional abierto, pero prudente.

TEORIAS DE LA ELECCION DEL LIDER

Hay dos conceptos relacionados con las condiciones que son responsables de que uno de los miembros de un grupo sea elegido líder del mismo y para Mann (C.P. Ross, 1979), son las siguientes teorías:

- Teorías de las Características
- Teorías de las Circunstancias

Teorías de las Características. Se afirma que los líderes efectivos son personas dotadas de una combinación singular de características específicas - personales, o características del liderazgo, como acometividad, inteligencia y tacto.

Teorías de las Circunstancias. Dice que el líder y sus seguidores llevan a cabo una interacción personal continua y dinámica. Por lo tanto se destaca como líder una persona en particular en respuesta a la combinación particular de individuos del grupo y al problema particular que sirve de foco -- para las actividades del mismo.

Es evidente que, en cierto sentido, el liderazgo es función de la situación determinada en que se ejerce. Generalmente las personas que son líderes eficaces de un grupo no lo son de otro.

Davies (C.P. Ross, 1979), menciona acerca de la función del líder alumno: Ser líder es el trabajo del alumno para motivar, entusiasmar y conducir a sus compañeros, a fin de que puedan realinear los objetivos acordados.

Cuando el alumno toma el papel de Líder trata de :

- 1.- Fortalecer la motivación de sus compañeros
- 2.- Seleccionar una estrategia correcta, para todos sus compañeros con el fin de poder realizar los objetivos planteados.

En este sentido el liderazgo no es tanto una cualidad personal, sino un aspecto de la organización. Un líder por su misma posición, está obligado a ser efectivo y su efectividad depende, hasta cierto grado, de su sensibilidad y estilo. Debe balancear las necesidades y demandas de sus com

pañeros y obtener beneficios de lo que se haga.

Los líderes son necesarios en cualquier organización, para de esta manera asegurar el realizar los objetivos. Es muy cierto que algunas personas pueden trabajar sin ellos, pero también es verdad que la gente trabaja mejor cuando los hay. Visto de esta manera se pueden concretar e identificar las cuatro características del trabajo del líder-alumno:

1. PLANEAR

Esto es un trabajo del alumno-líder que consiste en establecer los objetivos a seguir.

2. ORGANIZAR

Consiste en acomodar y relacionar los recursos, para realisar los objetivos de la manera más efectiva, -- eficiente y económica posible.

3. MANDAR

Consiste en motivar, alentar e inspirar a sus compañeros, para que rápidamente realicen los objetivos establecidos.

4. CONTROLAR

Consiste en determinar sus funciones de organización y mando, realizando, de una manera exitosa, los objetivos trazados.

Cuando los objetivos no se realizan el alumno-líder reorganiza y regula la situación.

No obstante que estas cuatro características de trabajo representan actividades separadas, ellos, los alumnos-líderes las realizan como un ciclo de actividades relacionadas.

Referente a la acción de los líderes, Davies (C.P. Ross, 1979) afirma que: -- cuando las personas requieren acción de grupo hablan con sus amigos, celebran reuniones, restablecen antiguos grupos o forman otros nuevos. El que logren o no obtener acción de grupo dependerá de que el grupo acepte el problema como propio y adopte entonces los pasos necesarios para llegar a una solución. La acción de grupo gira alrededor de problemas, si no hay problema no habrá ninguna acción.

La solución de problemas es el proceso de llegar a una respuesta y se inicia en cuanto se descubre la existencia de una dificultad.

Las dificultades surgen de situaciones en las cuales:

1) Las cuestiones no están claras, 2) son cuestiones para las cuales hace falta trazar un programa ó 3) existe un programa pero éste necesita ponerse en acción ó 4) es necesario decidir entre dos o más alternativas. La solución de los problemas continúa mientras consideramos estar avanzando en nuestro ca

mino hasta una solución.

Las personas que se comprometen cuando se adoptan decisiones, tienen mayores probabilidades de actuar que aquellos que no intervinieron en la decisión misma.

2.3. " DINAMICAS DE GRUPO "

En estas últimas décadas el juego, como vehículo didáctico, ha adquirido una importancia capital en la enseñanza y en el aprendizaje de niños, jóvenes y adultos; ese " oasis de la felicidad ", como lo llama Eugén Fink, - se ha venido a colocar en el centro de la reflexión metodológica de esa actividad, que es la de propiciar conocimiento, habilidades y actitudes. Sus posibilidades son múltiples y ha demostrado su ductibilidad para la optimización de resultados pedagógicos, con base en una mayor interiorización y permanencia de contenidos en los participantes de los procesos formativos.

La dinámica vivencial o experiencia estructurada, es una de las manifestaciones más acabadas en las que suele expresarse el juego en la formación; para su aplicación han surgido un sinnúmero de opiniones, en donde cada una le da énfasis a un aspecto o a otro, según sea su enfoque; pero en lo que cae si todos los estudios coinciden es en que más que una mecánica técnica operativa, se requiere de una sensibilidad especial para que estas vivencias se lleven a feliz término, con el mayor aprovechamiento por parte del grupo de aprendizaje.

Según Acovedo (1984), hay dos factores claves para mejorar resultados - en la aplicación de una dinámica vivencial o experiencia estructural; I) el desempeño de aquel que coordina la realización del ejercicio, y II) el énfasis a un método de cognición; sólo esto puede vencer la resistencia al uso de - estas prácticas de enseñanza.

CONCEPTO DE DINAMICA DE GRUPO

Para Malcom y Knowles (o.p. Reyes y Col. 1969):

" 1. La dinámica de grupo, se refiere a las fuerzas que actúan sobre cada grupo a lo largo de su existencia, y que lo hacen comportarse en la forma en que se comporta... En este sentido la "dinámica de grupo" es a los grupos lo que la "dinámica de la personalidad" es a los individuos. Es un fenómeno que ocurre en forma natural; nadie lo inventa".

" 2. La expresión "dinámica de grupo" se usa también para describir - un campo de estudio, una rama de las ciencias sociales, que se dedica a aplicar métodos científicos para determinar por qué los grupos se comportan en - la forma en que lo hacen. En este sentido es posible hablar de "investigación sobre dinámica de grupo", en la misma forma que es posible hablar de "investigación sobre energía nuclear".

"3. La expresión se refiere también al cuerpo de conocimientos básicos acumulados por la investigación pasada. En este sentido es como podría hablarse de " Los descubrimientos de la dinámica de grupo ".

" 4. La expresión, "dinámica de grupo ", ha llegado a usarse para describir un creciente cuerpo de conocimientos aplicados o tecnológicos, que intenta - traducir los descubrimientos y teorías del conocimiento básico en principios y métodos prácticos. La dinámica de grupo aplicada se ocupa de la aplicación del conocimiento sobre los procesos del grupo."

" No es fácil definir o limitar la importante zona de la dinámica de -- grupo. Desde un punto de vista representa un campo de investigación, una serie de problemas relacionados entre sí, desde otro punto de vista, incluye - un conjunto de técnicas; desde un tercer punto de vista, es la teoría de la naturaleza de los grupos y de la interacción dentro de los grupos" Klineberg (1979).

La dinámica de grupo es algo que está sucediendo en todos los grupos y en todo momento, ya sea que alguien lo advierta o no.

"Es un cuerpo de conocimientos técnicos que permite esclarecer los fenómenos grupales de la vida escolar enriqueciendo las posibilidades docentes, del cual se derivan técnicas grupales que pueden ser utilizadas eficazmente en el desarrollo de una metodología del aprendizaje " (Cirigliano y Villa--verde (1979).

CAMPO DE ESTUDIO DE LA DINAMICA DE GRUPO

La dinámica de grupo se interesa por investigar los procesos mediante los cuales, la conducta individual se modifica en virtud de la experiencia del grupo y trata de poner en claro por qué ocurren ciertas cosas en los - grupos; por qué éstos se comportan como lo hacen, y por qué los miembros -- del grupo reaccionan.

La dinámica de grupo incluye en su campo de estudio los fenómenos que - ocurren en grupo, en la industria, en el ejército, en las instituciones -- educativas, en las organizaciones sociales y en las comunidades.

La dinámica de grupo se fundamenta originalmente en la teoría de la - estructura o Gestalt apoyada en el concepto básico de teoría del campo de la conducta del grupo. La dinámica de grupo como disciplina, estudia las - fuerzas que afectan la conducta del grupo, comenzando por analizar la si--

tuación grupal como un todo con forma (Gestalt). Del conocimiento y comprensión de ese todo, de esa estructura (campo), surgirá luego el conocimiento - y la comprensión de cada uno de los aspectos particulares de la vida del grupo y de sus componentes, (el todo da sentido a las partes).

" La dinámica de grupo se ocupa del estudio de la conducta de los grupos como un todo de las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales, de las relaciones entre los grupos, de formular leyes o principios y de derivar técnicas que aumenten la eficacia de los grupos ". (Reyes y Col. 1969).

LA DINAMICA DE GRUPOS EN LA EDUCACION

La dinámica de grupo, ha venido a demostrarnos que los que han de actuar con grupos, es decir los que han de usar el medio ambiente humano, pueden hacerlo hoy de modo científico, o sea conociendo las leyes a que obedecen la acción grupal y cuáles son las técnicas comprobadas que pueden emplearse para canalizar y hacer efectiva la dinámica del grupo.

Para Reyes y Col. (1968), los grupos pueden ser empleados con el fin expreso de aprender, la dinámica del grupo se encasara directamente a producir aprendizajes de diversa índole, entre sus miembros.

Las formas, procedimientos o técnicas derivadas de la dinámica de grupo tienen aplicación práctica en la educación, haciendo mención a todas las formas y modalidades en que la educación se manifiesta.

En la educación media, las formas dinámicas se adaptan magníficamente a los intereses e inquietudes sociales de los adolescentes, por lo cual no es difícil aplicar estos procedimientos en este nivel educativo.

2.4 INTEGRACION DE LOS ESTUDIANTES.

Los grupos de clase varían según el grado de unidad y amistad que muestran los estudiantes que los componen. Aún cuando los maestros son conscientes de esas diferencias en el "agrupamiento", resulta difícil explicar por qué se producen. ¿Por qué, por ejemplo, los pertenecientes a una clase de cuarto semestre han de trabajar mejor juntos, parecer más contentos y mostrar más entusiasmo por las tareas escolares que los que constituyen esa misma clase en años sucesivos? -- ¿Por qué en ocasiones los miembros del grupo de clase muestran desunión cuando trabajan en un plan común, y luego se unen estrechamente cuando creen que a otra clase se le concedan más privilegios? ejemplos análogos se observan todos los días en clases, y es difícil comprender las razones de muchas de las variaciones de la integración.

La importancia de crear una actitud positiva en el grupo ha sido recalcada frecuentemente por los educadores. Aún cuando el término integración se usa raramente, es frecuente la referencia a los valores por los cuales se logra establecer un clima de sentimientos compartidos de "individualismo" colectivo -- ó acentuada "dependencia" del grupo en los miembros que lo forman. Estas -- palabras indican amistad entre los chicos de la clase y que estos tienen una -- buena impresión sobre el grupo como un todo, aún cuando cada miembro pueda no -- tener recios sentimientos de amistad con cada uno de los jóvenes de clase. No -- obstante, aunque la importancia del desarrollo de los sentimientos amistosos de grupo es frecuentemente enaltecida en la educación, se ha otorgado muy escasa -- comprensión a los determinantes de esa condición. El conocimiento de los valores que pueden lograrse al desarrollar un fuerte sentimiento de amistad no procura al maestro el conocimiento necesario para hacer que el grupo sea atractivo para sus integrantes.

- Naturaleza de la Integración. -

Se entiende por integración el proceso por el cual, se reúnen las partes para formar un todo en una estructura armónica.

Los pedagogos la han descrito como una condición que se da cuando los -- chicos en la clase tienen poderosos motivos para entregarse a las actividades y a los asuntos del grupo. El ambiente de la clase es amistoso y feliz, y los alumnos dan muestras de ser conocedores de la existencia del grupo al hablar de 'mi grado', 'mi clase', y al decir 'trabajamos' o 'jugamos'. Aún cuando la integración puede observarse, describirse y apreciarse, no lleva de por sí a

una definición específica única.

Se han formulado una serie de definiciones funcionales para apreciar el aumento de la integración en un grupo. y en un tiempo dado. La integración misma ha sido definida de acuerdo con las fuerzas que actúan sobre los miembros del grupo para hacerlos permanecer en él; del número existente de lazos amistosos; de la medida en que los miembros del grupo funcionan como unidad y están libres de discusiones, de intereses en conflicto y de fuerzas desintegradoras; del grado en que los miembros comparten las mismas normas en el área de la conducta social.

- Consecuencias positivas de la integración

De acuerdo con Bany y Col (1964), los resultados de las investigaciones indican que un alto grado de integración en un grupo contribuye a una serie de correlaciones de comportamiento positivo. Así mismo, esos resultados -- tienen consecuencias para la educación aún cuando no hayan surgido de investigaciones sobre la situación real del grupo de la clase.

Los grupos integrados, debido a que funcionan relativamente libres de disencuentros y conflictos disponen de más tiempo para el trabajo. Cuando hay querellas y conflictos, la productividad individual baja aún cuando se den pasos para evitar la pérdida de tiempo en clase, las consecuencias que implican las discusiones ocupan las mentes y distraen las energías de muchos estudiantes.

No es inusitado que los maestros concuerden en que cuando el grupo de la clase está integrado, los estudiantes se sienten inclinados a trabajar más firme y a aprender más. Pero debe señalarse que aún cuando numerosos estudios han determinado que la integración es un factor importante para la enseñanza y para la productividad, puede operar tanto con efectos favorables como desfavorables. Por ejemplo se ha encontrado que cuando las influencias predominantes del grupo se orientan hacia el aumento de la productividad, la integración tiende a reforzar su influencia y a elevar dicha productividad. Pero cuando la influencia predominante en el grupo consiste en restringir la producción, la acción integradora baja la productividad. Los resultados indican que la integración, como tal, no acrecienta la instrucción individual, pero sugiere que cuando los grupos integrados de la clase manifiestan interés y entusiasmo por las tareas escolares, los miembros del grupo -- resultan estimulados para esfuerzos mayores. Se ha observado que los alumnos

de los grupos de clase donde existe una integración afortunada, cuando son altamente inducidos a ello, trabajan con celo y entusiasmo y se ayudan mutuamente en las tareas que tienen entre manos. Los individuos son alentados y estimulados a hacer más porque están afectados por la fuerza del entusiasmo que surge del grupo total. Además, cuando un grupo desarrolla buenas normas de conducta, la integración aporta al grupo energía para ejercer presión sobre sus componentes a fin de que se conformen. De este modo la integración ayuda a crear una situación favorable para aprender. Los estudios muestran de modo constante que la integración capacita a los grupos para ejercer influencia sobre sus integrantes. Cuando estos quieren al grupo y se quieren entre sí, se conforman más las opiniones del grupo como tal.

Se ha evidenciado que los grupos integrados son más aptos para actuar bajo circunstancias difíciles que aquellos faltos de fuerza integradora. Como la integración implica una moral y unos sentimientos de pertenencia y de identificación con otros, procura seguridad a los miembros. Es una agente de persistencia y autoconservación del grupo. La unidad capacita a los grupos para resistir las fuerzas desintegradoras, tanto internas como externas, con mucho más éxito que en los grupos menos unificados. Esto implica que cuando el grupo de la clase está integrado, los alumnos son más capaces de resistir las interrupciones, las distracciones por factores externos y los cambios.

FACTORES QUE AFECTAN LA INTEGRACION

Un concepto cabal de la integración requiere cierto entendimiento de los factores que impiden la unidad de los grupos o que originan fricciones y hostilidad. Muchos de los problemas de conducta con que se enfrentan los maestros en la clase son creados por las mismas fuerzas desgregadoras que dificultan la unidad del grupo (Bany y Col. 1964).

La Satisfacción de los miembros y la atracción del grupo.

Las investigaciones han señalado que la integración del grupo depende en gran medida de la satisfacción de los miembros a él.

Para que un grupo de clase le sea atractivo a un estudiante debe satisfacer alguna de sus necesidades personales, tales como las que experimenta por -- la afiliación, la aceptación, el reconocimiento y la seguridad.

Las actividades de un grupo de clase pueden afectar a su grado de -- atracción. No obstante, independientemente de lo interesantes o relevantes que puedan ser, si la contribución del alumno a ellas no es estimada, si se le hace sentir que su actuación es pobre o -- innecesaria, lo interesante de las actividades no acrecentará la atracción que el grupo ejerza sobre aquél.

Hay algunas fuentes de atracción que no están primordialmente dirigidas -- hacia los individuos del grupo, sino que son debidas a las características o propiedades del grupo mismo. Que le guste a un alumno el grupo de su clase dependerá de la estructura de las tareas, de las metas y de los otros -- chicos que lo componen.

- Cooperación y Competición

Se discute con frecuencia en los círculos de la enseñanza y en otros, -- interesados en la educación si las prácticas docentes han de ser cooperativas o de competición.

Los Psicólogos del grupo se han mostrado preocupados en la cuestión de -- las prácticas cooperativas frente a las prácticas de competencia, por sus -- efectos sobre la enseñanza y el proceso de grupo.

Una investigación efectuada por Deutsch (c.p. Bany y Col. 1964) pone -- de manifiesto claramente los efectos de la cooperación y de la competencia sobre el proceso del grupo. Encontró que una situación en donde los miembros del grupo se hallen en relación cooperativa es más atractiva que otra en la que se encuentran en competencia. Los grupos cooperativos de clase -- fueron creados diciendo a los miembros que se les concedería a todos el mismo grado y que este dependería de la calidad conjunta del trabajo de cada -- grupo. A los grupos de competencia se les dijo que cada miembro sería graduado en proporción a sus méritos con respecto a los del grupo. Los grupos cooperativos desarrollaron muchos medios de comportamiento indicando un elevada --
----- inte

gración. En comparación con los grupos de competencia, sus miembros se que-
rían más, hacían mayores intentos de influir mutuamente y eran más consistentes
en su comportamiento. Quedó demostrado entonces, que los grupos cooperativos po-
seen una serie de características que indican una elevada integración. Hay coor-
dinación de esfuerzos, diversidad en la cuantía de la contribución de cada miem-
bro, buenas comunicaciones, regularidad y buen funcionamiento del grupo. Los re-
sultados con relación a la mayoría de las actividades resultaron ser favorables
para el comportamiento cooperativo.

A jugar por ese y otros estudios, la integración y asistencia mutua fomen-
tan la comunicación y dan por resultado un acrecentamiento de las motivaciones
y una mayor productividad. Esto parece ser cierto de modo particular cuando la
tarea implica discusión de grupo. Algunas pruebas de las investigaciones sugie-
ren cuando menos que la competición suscita temores y ansiedades en los miem-
bros e inhibe la comunicación. Tales conclusiones tienen consecuencias para la
práctica de la Enseñanza.

La integración puede ser destruida en un grupo de clase si este se ocunde
en subgrupos en competencia. La tensión y el conflicto resultantes producen -
condiciones de trabajo poco gratas para los alumnos y para el maestro, y redu-
cen el tiempo que se invierte en las actividades del curso.

Es importante que los maestros sepan como se pueden reducir los conflictos
y la tensión. Pero es más importante saber que cuando se requiere a los grupos
de la clase a que trabajen juntos, el conflicto se reduce y la integración se
acrecienta.

- Prácticas Restrictivas

El término "prácticas restrictivas" se emplea aquí para significar -
prácticas que afectan negativamente el proceso del grupo. Pueden ser prácti-
cas para manejar la estructura de modo que se desarrollen situaciones jerár-
quicas, prácticas que eviten la interacción del grupo u otras que lo amenacen
y que le impiden llegar a sus metas.

Cunningham (1951) (C.P. Bany y Col 1964), observó las diversas reacciones
de los grupos de clase ante las prácticas de control de la escuela o del maes-
tro. Las clases donde los maestros usan procedimientos de control restrictivos
responden de modos completamente diferentes. Algunos grupos exhiben activida-
des negativas y una hostilidad abierta. En otros hay tensión y los miembros se
muestran temerosos. Ciertas clases son dóciles, pero los alumnos están subor-

dinados al maestro. Otras son apáticas e indiferentes y los estudiantes carecen de entusiasmo e interés.

Los niños escolares no pueden abandonar sus grupos de clase. Tienen que permanecer en ellos aún cuando la situación sea tan restrictiva que resulte extremadamente desagradable y hasta intolerable. Los estudiantes, en otras fases de la enseñanza, pueden cambiar sus clases o revisar sus planes para evitar así situaciones desagradables.

- Desarrollo de la Integración

Bany y Johnson (1964) mencionan que...

En un estudio que abarcó algunos grupos de estudiantes, la integración se desarrolló: 1) creando en los estudiantes la convicción de que sus necesidades personales se podían satisfacer actuando con el grupo; 2) resaltando las ventajas personales que se logran perteneciendo al grupo; 3) exaltando el potencial del grupo para proporcionar prestigio personal, y 4) utilizando técnicas cooperativas. Los experimentos tienden a sugerir que estos procedimientos crean una elevada integración del grupo.

Un corolario positivo de la integración es que quién pertenece al grupo esté satisfecho con él. Lo atractivo del grupo lleva a la integración; también es cierto que la integración hace que el grupo sea más satisfactorio para sus miembros.

CAPITULO III

DIAGNOSTICO

Definición precisa del problema:

La inquietud que dió origen al presente trabajo surgió a raíz de una conversación sostenida con el psicólogo del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Mazatlán.

En dicha conversación se planteaban distintas necesidades de la escuela que requerían la intervención de la Psicología Educativa. Se mencionaban, por ejemplo, Problemas de Disciplina, Métodos de Estudio y Orientación Profesional entre otros. Sin embargo, y por sus características tan particulares se decidió que la desintegración de los estudiantes de preparatoria es uno de los principales problemas que afecta a todos los alumnos.

El presente programa de intervención plantea una alternativa de solución para el problema en cuestión, al cual se tuvo acceso a través de los instrumentos que a continuación se describen.

- 3.1. Instrumento I.- Entrevista con el Psicólogo del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Mazatlán.

El Psicólogo de la institución mencionada fue la primera fuente de información que se encontró y quien dió la pauta para precisar el problema que padecen tanto los alumnos como la planta de maestros de preparatoria, pues la desintegración del alumnado afecta a todas aquellas personas que están directamente o indirectamente relacionadas con los estudiantes.

El psicólogo comentó que " se nota a los alumnos divididos en pequeños -- subgrupos (de 2 o 3 personas) que no colaboran ni cooperan entre sí, que no realizan actividades que los unan con el resto del alumnado, ni participar en aquellas que propone la escuela. Se dedican a sacar adelante sus obligaciones de carácter académico y ya ".

" Incluso ",--señalaba--" se percibe una inconformidad entre los estudiantes acerca del Sistema Educativo que maneja el Tecnológico ".

Con esta información se pensó que era conveniente hablar con los maestros que directamente trataban con los alumnos de Preparatoria, para lo cual se aprovechó una junta que el psicólogo tuvo con la planta de maestros de preparatoria de la escuela y misma que aportó la siguiente información.

- 3.2. Instrumento 2.

Entrevista con los Maestros.-

Al preguntarles directamente si consideraban que existía una falta de integración entre sus alumnos, la respuesta general fue que sí, y ante la pregunta ¿ en que notan dicha desintegración ? respondieron de las siguientes maneras:

- Maestro A: " es muy difícil, por ejemplo, trabajar con estos alumnos en equipos, pues los grupos son demasiado heterogéneos, es decir, el total de los estudiantes de preparatoria son 86, cuyas edades van de los 16 a los 20 años y que gracias al sistema educativo que se maneja en la institución no pertenecen a un grupo específico. En el sistema educativo del instituto el alumno distribuye su carga académica que cursará en el semestre de acuerdo a sus intereses, lo cual por un lado le permite adecuar su tiempo y capacidad al desarrollo de su preparación académica, por otro lado y a diferencia de los grupos tradicionales de educación media superior, pierde la identificación con el grupo en el cual se inició originalmente en el ciclo escolar y se propicia la formación de pequeños grupos (de 2 ó 3 personas) que difícilmente comparten entre sí intereses y actividades comunes dando como resultado que se desintegra al alumnado, y a la hora que se les solicita que trabajen en equipo se encuentran incómodos por reunirse con alumnos a los que no consideran compañeros.

- Maestro B: " los alumnos tampoco cooperan en las actividades extracolares que propone el Instituto, por ejemplo, al comienzo de este semestre y observando que en el semestre anterior había faltado mucha integración entre los estudiantes, propuse que se organizara un fiesta " rompihielo ". Esta fiesta fue un fracaso, solamente asistieron 3 alumnos, lo que habla de una falta total de apego a la escuela y una falta de integración entre ellos que realmente nos preocupa. Todavía más si consideramos que para el presente ciclo escolar se inscribieron únicamente 20 personas, a pesar de que la escuela es una de las instituciones más acreditadas del país y de la gran publicidad que se maneja. Claro que puede ser también la ubicación de la escuela -- que se encuentra en las afueras de la ciudad ".

- Maestro C: " yo no creo que la ubicación del campus tenga que ver, -- pues si el alumno estuviera contento no le importaría que tan lejos o que -- tan cerca estuviera. Yo lo que veo es que los alumnos están inconformes, -- muestran una actitud de rechazo hacia las normas y hacia el sistema educativo de la institución ".

- Maestro E: " no puede haber integración ni por ejemplo; cierto número de estudiantes comienzan al ciclo escolar, de acuerdo con el reglamento académico, cualquier alumno puede darse de baja en alguna o algunas materias, - sin que se le considere reprobado, durante las primeras 6 semanas del período semestral, de esta manera al cabo de mes y medio el grupo original se desintegra y surgen pequeños grupitos que a su vez y al término del semestre - sufrirán una nueva división dependiendo del resultado de sus exámenes semestrales, pues si un alumno reprueba una de sus materias, no puede acreditarla mediante un examen extraordinario, sino que tiene que volver a cursarla, lo que implica que su siguiente carga académica no podrá ser igual a la de sus compañeros ".

- Maestro E: " además no existe un salón de clases destinado a un grupo particular, sino que los alumnos rotan de salón de acuerdo a las materias -- que estén cursando y entonces encontrarán en cada materia grupos diferentes de compañeros. Esto es posible de acuerdo al Reglamento, que permite adelantar materias o repetir la asignatura que no se aprobó. Yo pienso que esto -- les afecta ".

- 3.3. Instrumento 3.

Pláticas informales con los alumnos:

En las visitas que se realizaron al Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Mazatlán, se tuvo la oportunidad de platicar con algunos alumnos acerca de que si les gustaba su escuela ¿ por que se inscribieron en la Preparatoria Campus Mazatlán ? y si notaban falta de integración entre todo el alumnado, a continuación presentamos textualmente lo respondido por algunos de los alumnos de Preparatoria del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Mazatlán:

- ALUMNO A.

" A mi me gusta estar en la escuela, porque las instalaciones están mucho mejor que cualquier otra Prepa, además aquí hay la carrera que quiero estudiar.

Yo sé que esta escuela es muy dura, pero poniéndole ganas la voy hacer ". Al preguntarle acerca de la falta de integración entre ellos mismos respondió: " pues mire, yo tengo dos cuates aquí en la escuela y con eso me basta, no me gusta tener más de dos amigos porque no soy muy sociable que digamos, a las actividades que realiza la escuela casi no asisto: a menos que vayan mis amigos, si no van yo no me apunto porque a nadie conozco y no me sentiría a gusto ".

- ALUMNO B.

" Yo estoy aquí nada más para darle gusto a mi papá, que a fuerza - quiera que yo salga de aquí con un título, pero a como estoy viendo se va a tardar un buen rato, porque ya me he dado de baja en 2 materias. Me la voy a llevar tranquilo, al cabo no hay prisa. Ya mi papá sabe como está el rollo en esta escuela, así que me tiene que tener paciencia. Respecto a la falta de integración, pues pienso que si hay, yo casi no tengo comunicación con mis compañeros de grupo porque ando de un salón a otro, es más ni siquiera soy de un solo grupo, ando como la valeta de aquí para allá, así es que no tengo amigos, nada más conocidos, tampoco me gusta ir a fiestas de aquí por que son muy aburridas.

Todos mis amigos están en otras escuelas pero aún así convivo más con ellos que no están aquí, que con los compañeros de esta escuela ".

- ALUMNO C. -

" que si me gusta esta escuela NO, porque no hay tiempo de hacer nada, más que estudiar y eso es para volver loco a cualquiera. Los maestros son -- demasiado estrictos, dejan demasiados trabajos de un día para otro, desde -- que estoy aquí no he salido ni un solo fin de semana a divertirme, me la paso estudiando, haciendo trabajos, la verdad no aguanto, ya platicué con mis -- papás y les dije claramente que yo no quiero seguir estudiando en este plantel, que para el próximo semestre me doy de baja y me inscribo en otra propa, y si no me aceptan por que es a mitad de año, entonces me espero a que termine el ciclo escolar y me pongo en otra escuela, no le hace tenga que repetir año "

- ALUMNO D. -

" Mire yo tengo estudiando en esta escuela año y medio y es hora de que todavía no me acoplo al sistema del Instituto por la rigidez que existe para todo, en como nos debemos de comportar, los maestros exigen demasiado, como si ellos nunca hubieran pasado por la etapa de estudiantes, los reglamentos de la escuela que no te pasan ni una, que por cualquier cosa quieren dar de baja a los alumnos. No hay una hora fija de entrada hay veces que entro a -- las 7:00 otras a las 8:00 ó 10:00 de la mañana, aparte de salir tardísimo y llegar a hacer trabajos y estudiar para los exámenes es muy pesado, pero me -- aguanto y si ya llevo año y medio pues me aviento lo que resta "

- ALUMNO E. -

" El Tecnológico es muy buena escuela la mejor de todas a nivel nacional. Todos los alumnos egresados de aquí, salen bien preparados, excelentes profesionales, todo esto me llamó la atención para inscribirme aquí. Todavía -- no me adapto muy bien que digamos, porque el sistema es muy diferente a las escuelas en las que yo he estado, aquí es pura dedicación al estudio, ya que no hay tiempo para los amigos, ni para divertirse, es duro pero como a mí me gusta estudiar, investigar, aquí lo sigo haciendo, nada más que le tengo que dedicar mucho tiempo y abstenerme de salir con mis amigos hasta que lleguen las vacaciones "

3.4. INSTRUMENTO 4.

Junta con los alumnos.-

Se programó una junta con los alumnos a los cuales se les citó al finalizar sus horarios de actividades normales, de los 88 alumnos que conforman la -- población total del Campus Navatlán, asistieron solamente 42 alumnos, a los -- cuales fuimos presentadas por el Psicólogo de la Institución.

En esta junta se tenía como objetivo el sensibilizar a los alumnos y que se nos comunicara sus inquietudes en esta Institución, se obtuvo la siguiente información:

Una gran necesidad de filiación con sus compañeros, rehusan a las actividades poco atractivas para ellos que se organizan dentro del Campus, la no -- aceptación a una gran variedad de horarios, en los cuales son muy pocas las -- " horas libres " para convivir con sus compañeros.

Comentaron también la dificultad de adaptabilidad a este sistema educativo, sobre todo referente a la ausencia de pertenencia a un salón y a un grupo propio. Y a tener un sistema educativo bastante rígido.

Hicieron notar la lejanía en la que se encuentra la institución ya que la mayoría de los alumnos residen aproximadamente a 10 km. del Campus, y que esta lejanía repercute en la motivación para asistir a eventos deportivos los fines de semana en la Institución.

Demostraron su descontento al referirse que hasta en la cafetería tienen que comportarse en forma un tanto estricta y guardando un cierto orden.

Otro comentario que se suscitó en esta junta, se refería a que la Institución como tal no se preocupaba por organizar convivios sociales en los cuales podrán tener la oportunidad de relacionarse con los demás alumnos.

Se hizo referencia también a que no existe un involucramiento entre maestro y alumno, ya que al profesor únicamente se dedica a exponer su clase dejando a un lado algún otro tipo de comunicación o relación.

Expusieron también el descontento de tomar clases en distintos salones - de acuerdo a la materia y al horario ya que les molesta estar continuamente - cambiando de aula.

Comentan su inconformidad en lo que se refiere al periódico que reproduce la escuela, ya que este tiene como objetivo la comunicación con todos los integrantes del Instituto, y que no se cumple, ya que ellos observan que la información que ellos proporcionan es corregida en su totalidad y que con responsabilidad bien de dicho periódico.

Non hicieron saber que la Institución está dotada con buenas instalaciones deportivas, existen 2 campos de Bolu-Boll, los cuales no son aprovechados ya que hasta la fecha no se ha integrado todavía un equipo de este deporte.

Por último nos comunicaron que ellos estaban dispuestos a cooperar en algún programa o actividades que tuvieran como objetivo: la integración con sus compañeros.

- 3.5 DIAGNOSTICO GLOBAL.-

Analisando todas y cada una de las fuentes de información a las cuales se tuvo acceso, se determinó que efectivamente existe un problema evidente de falta de integración entre los estudiantes de preparatoria del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Maanatlán.

Se pueden concretar las siguientes causas que están influyendo de manera significativa en la desintegración de la población estudiantil:

- 1.- Los estudiantes carecen de un sentido de pertenencia e identidad con un grupo específico.
- 2.- No se proporcionan actividades lo suficientemente atractivas que inviten a los alumnos a organizarse dentro del Campus.
- 3.- El reglamento académico propicia la formación de grupos muy heterogéneos que no coinciden en intereses, actividades ni metas en común.
- 4.- Existe poca adaptación de los Estudiantes al Sistema Educativo de la Institución.

Como se puede observar, en las entrevistas sostenidas con el psicólogo, los maestros y los alumnos de la institución que nos ocupa, existe una queja general de los alumnos por el exigente Sistema Educativo del plantel, -- sin embargo, éste no puede modificarse porque las políticas que se manejan son a nivel nacional y están muy estructuradas, además no con el motivo del presente trabajo, pero se puede inferir que los estudiantes lo están resintiendo más por el hecho precisamente de no estar debidamente integrados en grupos que les faciliten y hagan agradable al desarrollo de sus actividades académicas, por lo que su actitud de rechazo va en aumento y trasciende hasta los posibles candidatos a ingreso al plantel, prueba de ello es la baja captación de alumnos en el actual ciclo escolar.

De acuerdo con todo lo anterior se decidió que se tenta que elaborar un programa que logre integrar a los alumnos, trabajando con los elementos a los que él se pueda tener acceso, ya que no es posible de ninguna manera, -- modificar el Sistema Educativo del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Así surge el siguiente plan de acción:

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4.1 SUJETOS

La población estudiantil de preparatoria del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Masatlán, está integrada por 86 - - alumnos.

52 de sexo masculino

Sexo:

34 de sexo femenino

Edades: entre los 16 y 20 años de edad.

Nivel Socioeconómico:

El costo de las colegiaturas es muy elevado, por lo que la mayoría de los estudiantes pertenecen a un nivel socioeconómico alto.

Existe en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, el sistema de becas, dentro del cual se incluye un porcentaje bajo de alumnos de preparatoria con un nivel socioeconómico medio.

4.2. ESCENARIO

De acuerdo a las características de este programa de Intervención es necesario utilizar 2 tipos de escenarios: Externos e Internos.

-- Escenario Externo: puede ser cualquier lugar fuera del Instituto donde se realicen eventos sociales, culturales o deportivos, en donde se llevaran a cabo aquellas actividades de este tipo que tendrán como fin el integrar a los alumnos de preparatoria del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Masatlán.

-- Escenario Interno: abarca todas las instalaciones de Preparatoria del Campus, como: canchas deportivas, patios, salón de clases y todos aquellos lugares dentro del Campus en los cuales se puedan reunir los alumnos para su convivencia.

4.3. MATERIALES

A continuación se presenta una lista de los materiales que se requieren en este programa:

- Cuestionario (ver anexo 1)
- Sociograma (ver anexo 2)
- Bunones
- Hojas Blancas
- Salón suficientemente iluminado y amplio
- Lápices
- Alfileras
- Tarjetas de cartoncillo
- Rotafolio
- Plumones
- Hojas de criterios de selección de autógrafos
- Hojas de Instrucciones
- Mesas
- Sillas
- Hojas de Respuestas
- Gises
- Borradores
- Material Deportivo
(Balones, redes, raquetas, bats, etc.)
- Computadora

4.4. PROCEDIMIENTO

La presente propuesta de aplicación comprende cuatro fases:

- 1ra. fase- Buscando Líder
- 2da. fase- Reunión con los líderes seleccionados
- 3ra. fase- Integración del Plan de Acción
- 4ta. fase- Evaluación Mensual del Programa

IRA. FASE: BUSCANDO LIDER

Esta fase consiste en la detección de los líderes que pudieran existir dentro de la población estudiantil de preparatoria y los cuales serán la parte modular del plan de acción, pues ayudarán a lograr la integración del alumnado.

Para su selección se utilizará un cuestionario por escrito (anexo 1) y un sociograma (anexo 2), mismos que serán aplicados al mismo tiempo y a todos los alumnos en los salones de clases del campus.

Las instrucciones para el cuestionario se darán verbalmente a los alumnos de la siguiente manera:

- 1.- " Lee cuidadosamente cada una de las definiciones que se te enlistan ".
- 2.- " En la hoja de respuestas escribe enseguida de cada uno de los rasgos o cualidades ".
- 3.- " Deberán escribir el nombre completo de tu ó tus compañeros ".
- 4.- " Responde el cuadro imaginándote estos rasgos ó cualidades de tus compañeros, dentro y fuera del salón de clases ".
- 5.- " No tienen un tiempo límite para contestar el cuestionario ".

El sociograma será aplicado inmediatamente después de que los alumnos hayan contestado el cuestionario, y las instrucciones, también verbales, serán:

- 1.- " A continuación encontrarán una lista de preguntas que deben leer -- cuidadosamente. Escriban el nombre del compañero que profieran según sea el caso ".
- 2.- " En todas las preguntas podrán escribir el nombre de máximo tres -- compañeros, por lo cual piensen muy bien antes de decidir ".
- 3.- " Recuerden que pueden contestar de acuerdo al comportamiento de sus compañeros, dentro y fuera del salón de clases ".

Es necesario señalar que para la aplicación de este cuestionario y del sociograma se deberá pedir autorización al coordinador de la preparatoria, y después a cada uno de los maestros que en ese momento estén impartiendo su materia, en virtud de que se les solicitará su hora clase para la aplicación.

El tiempo estimado para la contestación del cuestionario es de 30 minutos aproximadamente, y el tiempo estimado para la contestación del sociograma es de 10 minutos aproximadamente.

Se recomienda la aplicación de estos dos instrumentos como una forma de confirmar los datos que arrojan y así aumentar la confiabilidad de los mismos.

Una vez que hayan sido contestados el cuestionario y el sociograma por todos los alumnos de preparatoria, se continuará con el procesamiento de la información que de ellos se obtenga, para la cual se pedirá ayuda al Centro de Cómputo de la escuela.

De esta manera se obtendrá una lista con los nombres de los alumnos que con mayor frecuencia fueron mencionados, tanto en el cuestionario como en el sociograma. Estos alumnos serán los líderes que apoyarán el presente plan de acción.

2da. FASE: REUNION CON LOS LIDERES SELECCIONADOS.

Esta segunda fase es la más importante y delicada de este programa, ya que si no se cuenta con el real compromiso del alumno hacia el mismo, el grado de éxito se reducirá considerablemente.

Para crear este compromiso se otablará una reunión informal con los estudiantes seleccionados en un salón de clases de la preparatoria, se les informará sobre los propósitos de este programa y se les conscientizará de que su participación es definitiva para la consecución de su objetivo: lograr la integración de los alumnos.

Para conscientizar a los alumnos líderes acerca del problema y su intervención para la solución del mismo, se propone hacer una exposición que contenga la siguiente información:

- 1.- Que es la Integración
- 2.- Que es la Desintegración
- 3.- Cual es el Estado actual de la Integración de los alumnos de preparatoria de este Campus.
- 4.- Que pasaría si continúa la falta de integración del alumnado.
- 5.- Que se pueda hacer para disminuir el grado de desintegración - existente.
- 6.- Cudles son las características especiales que poseen para influir en sus compañeros positivamente, la responsabilidad que esto implica y por que es fundamental su intervención para conseguir que el resto de los alumnos se integre.

3ra. FASE: INTEGRACION DEL PLAN DE ACCION

Ya conscientes de la necesidad de integración de la población estudiantil de preparatoria y en un ambiente de responsabilidad hacia una meta fija, los responsables del programa presentarán el plan de acción a seguir, el cual incluye un conjunto de actividades a realizar, a corto plazo y dentro de las fechas del semestre, mismas que a continuación se detallan y que tienen una meta común: Lograr la integración de los alumnos de preparatoria del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Naucatlán.

Es importante señalar que todas las actividades presentadas estarán sujetas a modificaciones de acuerdo a las sugerencias de los propios alumnos.

"ACTIVIDADES SUGERIDAS"

A) Taller de Crecimiento Personal.-

- Dirigido a todos los alumnos de nuevo ingreso
- Promoviendo la integración desde el inicio al sistema Tecnológico de Monterrey.
- Conducido totalmente por medio de dinámicas de grupo.
- Una hora clase por semana durante tres meses.

A continuación se describe el programa que se elaboró para este taller.

" Programa del Taller de Crecimiento Personal "

El presente programa está dirigido a los alumnos de recién ingreso a la preparatoria del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Nazatlán.

Justificación del Taller.

De acuerdo a las observaciones y entrevistas con el psicólogo, maestros y alumnos de la institución que nos ocupa, se llegó a la conclusión de que existe un alto grado de desintegración de la población estudiantil a nivel de preparatoria. Por lo tanto es necesario que desde el inicio al sistema de la Institución el alumno sea involucrado en todas las actividades que se desarrollan en el plantel y se le ayude a identificarse con sus compañeros y fomentar un sentido de grupo.

OBJETIVO:

Lograr la integración de los alumnos desde el inicio al sistema de preparatoria del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, - Campus Nazatlán.

METODOLOGIA

El taller se efectuará una hora clase por semana. Se utilizará dinámicas de grupo como apoyo para lograr el objetivo.

Se escogieron las siguientes dinámicas grupales por considerarlas las más apropiadas para alcanzar el objetivo del Taller.

De:

- 1) Rompehielo (Fiesta de presentación)
- 2) Presentación (Presentación cruzada en primera persona)
- 3) Integración (¿ Sabemos escuchar ? ; Autógrafos célebres)
- 4) Motivación (Génesis de la motivación)
- 5) Toma de Decisiones (Taxi espacial, El Legado; NASA)
- 6) Liderazgo (El caso del camión)
- 7) Valores (Destrucción y Construcción del Mundo; Inventario de la vida)

Procedimiento:

Enseguida se detallan cada una de las dinámicas de grupos específicas que se aplicarán.

**I DINAMICA:
FIESTA DE PRESENTACION**

OBJETIVO:

- Lograr un conocimiento interpersonal rápido y sin temor.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón suficientemente iluminado y amplio para que el grupo pueda trabajar eficientemente.
- Una hoja de papel para cada participante con la pregunta ¿Quién soy? en la parte superior.
- Lapiceros y alfileres.

DURACION:

- 30 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO:

- Diez personas mínimo.

DISPOSICION DEL GRUPO:

- Línea

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- Ninguna

DESARROLLO:

- En la hoja de papel cada participante escribe cinco definiciones de sí mismo, 10 minutos.
- Ya escritas, las hojas se prenden al frente de cada participante.
- Silenciosamente, las personas deben moverse de-- participante en - participante- cada dos minutos, para tener seis o siete encuentros y poder leer definiciones.
- Una vez terminados los movimientos se les pide que acudan con las dos personas que les haya interesado más en los encuentros previos.
- Se induce a plática y a la realización de preguntas profundas acerca de sus compañeros.
- Se comenta el ejercicio.

II DINAMICA
PRESENTACION CRUZADA EN PRIMERA PERSONA

OBJETIVOS:

- *Propicia la ruptura de hielo en grupos heterogéneos a manera de primera movimientos.*
- *Promueve el conocimiento interpersonal de una manera cordial y relajante.*
- *Ayuda a los miembros de un grupo recién integrado a adquirir confianza, para desarrollos ulteriores.*

RECURSOS MATERIALES:

- *Un salón amplio e iluminado*
- *Tarjetas de cartoncillo media carta*
- *Rotafolio*
- *Plumones suficientes para todos los participantes.*

DURACION:

- *75 minutos aproximadamente*

TAMAÑO DEL GRUPO:

- *18 personas*

DISPOSICION DEL GRUPO:

- *Primera parte, sentados a la mesa de trabajo.*
- *Segunda parte, en parejas distribuidas en el salón en forma libre.*
- *Tercera parte, sentados a la mesa de trabajo.*

Nota: Es conveniente que la mesa de trabajo se monte en forma de herradura.

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- *El instructor anuncia una presentación de todos los ahí reunidos.*
- *Toma una tarjeta media carta y la dobla por la mitad a lo largo de la misma.*
- *Es importante que estos movimientos los haga lo más abierto posible para que todo el grupo tenga oportunidad de observarlo.*
- *Acto seguido, pide a los participantes que escriban por las dos caras de la tarjeta ya doblada, el nombre por el cual les gusta ser llamado, lo -*

más claro y grande que puedan.

- Se les indica que para tal efecto cuentan con plumones, que ya deben estar distribuidos en la mesa.
- Efectuado esto, se les indica como se harán las presentaciones.

DESARROLLO:

- Cada persona busca a un compañero que debe ser aquel con el que se sienta más distante en ese momento, o el instructor estructura las parejas según más les convenga.
- Al que decida tomar primero la palabra, se lo denominará "A"; a la otra persona se la denominará "B".
- Durante 5 minutos, "A" platicará de sí mismo tanto como pueda, procurando hablar lo menos posible de cuestiones laborales, pues de lo que se trata es de conocer a la persona. "B" no puede contestar ni preguntar nada, solamente debe escuchar.
- Se sigue el mismo proceso, pero ahora "A" escucha y "B" habla durante 5 minutos.
- Consumidos los 10 minutos, el instructor plantea que se presentarán individualmente a través de lo que pudo haber captado su compañero de pareja.

De tal manera "A" desempeñará en primera persona (yo) el papel de "B", sin que éste pueda intervenir para nada, así mismo, "B" jugará el rol de "A".

- Cada pareja intercambia sus respectivos gafetes y regresa con sus nuevos nombres a la mesa de trabajo.
- El instructor solicita que dé principio la presentación, cuidando que se conserve la espontaneidad en los participantes.
- Concluida cada presentación personal se puede dar oportunidad al grupo para elaborar preguntas, cuidando al instructor de que éstas no se vayan por el lado del trabajo usualmente.
- El instructor debe estar pendiente para auxiliar en el momento en que las preguntas se tornen comprometedoras o poco claras, teniendo el recurso del control del tiempo, haciendo pasar la presentación a otra persona, hasta concluir con todo el grupo.
- Al finalizar, el instructor propiciará una reflexión sobre qué sintieron al representar y ser representados y a qué conclusiones se pueden llegar. Se regresan los gafetes.

NOTA: si el número de participantes es non el instructor constituirá la última pareja.

B) Creación del Departamento de Quejas y Sugerencias:

- Asesorado por los responsables del proyecto.
- Dirigido por los alumnos líderes
- Tiene como finalidad establecer un puente de comunicación entre el grupo de líderes, el resto de los alumnos y el personal docente del plantel.

Procedimiento

Se utilizarán 3 buzones para recibir las quejas y sugerencias de los alumnos y maestros.

Dos de estos buzones se instalarán en los pasillos de la escuela y otro más se colocará en la cafetería del Instituto.

Las quejas y sugerencias recibidas se recolectarán diariamente por un representante del grupo de líderes.

Serán analizados y se tratará de darles una respuesta y/o solución.

En el caso de que sean quejas de tipo administrativo se pasará un reporte al coordinador de la preparatoria. Además se presentará cada semana, en el tablero de avisos de la preparatoria el reporte de quejas y sugerencias que se están atendiendo.

C) Departamento de Actividades Extrascolares.

- Asesorado por los responsables del proyecto
- Dirigido por los alumnos líderes
- Objetivo: que los alumnos lleguen a la unificación por medio de actividades atractivas y solicitadas por ellos mismos a través del Departamento de quejas y sugerencias.

Estas actividades extrascolares pueden ser de tres tipos: Deportivas, culturales y Sociales.

Deportivas.- Encuentros y torneos deportivos intra y extramuros.

Culturales.- Conferencias, Exposiciones, Periódico Mural, Cine Club, Teatro etc.

Sociales.- Convivios entre alumnos, convivios entre alumnos y maestros.

Creación del Departamento de Quejas y Sugerencias:

- Asesorado por los responsables del proyecto.
- Dirigido por los alumnos líderes
- Tiene como finalidad establecer un puente de comunicación entre el grupo de líderes, el resto de los alumnos y el personal docente del plantel.

Procedimiento

Se utilizarán 3 busones para recibir las quejas y sugerencias de los alumnos y maestros.

Dos de estos busones se instalarán en los pasillos de la escuela y otro más se colocará en la cafetería del Instituto.

Las quejas y sugerencias recibidas se recolectarán diariamente por un representante del grupo de líderes.

Serán analizados y se tratará de darles una respuesta y/o solución.

En el caso de que sean quejas de tipo administrativo se pasará un reporte al coordinador de la preparatoria. Además se presentará cada semana, en el tablero de avisos de la preparatoria el reporte de quejas y sugerencias que se están atendiendo.

C) Departamento de Actividades Extraescolares

- Asesorado por los responsables del proyecto
- Dirigido por los alumnos líderes
- Objetivo: que los alumnos lleguen a la unificación por medio de actividades atractivas y solicitadas por ellos mismos a través del Departamento de quejas y sugerencias.

Estas actividades extraescolares pueden ser de tres tipos: Deportivas, culturales y Sociales.

Deportivas.- Encuentros y torneos deportivos intra y extramuros.

Culturales.- Conferencias, Exposiciones, Periódico Mural, Cine Club, Teatro etc.

Sociales.- Convivios entre alumnos, convivios entre alumnos y maestros.

- *El facilitador llevará al grupo a discutir la actividad, destacando los criterios que fueron empleados para la selección de autógrafos y tratará de llegar a conclusiones.*

(Ver anexo 3)

III DINAMICA
AUTOGRAFO:3 CRITERIOS

OBJETIVOS:

- Facilitar el proceso de integración de un grupo.
- Diluir la ansiedad provocada por el principio de toda reunión de entronamiento.

RECURSOS MATERIALES:

- Una copia de la hoja de criterios de selección de autógrafos para cada participante.
- Un salón amplio e iluminado.

DURACION:

- 30 minutos aproximadamente.

TAMAÑO DEL GRUPO:

- De 18 a 26 participantes.

DISPOSICION DEL GRUPO:

- Durante las instrucciones, sentados.
- En el proceso, con toda libertad de movimientos.

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- Ninguna

DESARROLLO:

- El facilitador propondrá una discusión preliminar dirigida a esclarecer la idea de celebridad y por medio de ésta despertar el interés en la experiencia.
- A continuación, se entregará una copia de la Hoja de Criterios para la Selección de Autógrafos a cada participante, con la indicación de que sigan las instrucciones señaladas en ella. Se les dará un tiempo de 3 minutos en los cuales deberán seleccionar los criterios, con los que solicitarán a días de sus compañeros los autógrafos correspondientes.
- El facilitador anuncia el comienzo del período de petición de autógrafos el cual durará aproximadamente 20 minutos.
- Cuando todos los participantes han completado la tarea, se les pide que pasen a sus lugares. Cualquier miembro del grupo al que le faltara uno o varios autógrafos puede pedirlos al grupo, preguntando a sus compañeros quién crees reunir las características correspondientes que deban ser satisfechas.

IV DINAMICA
TAXI ESPACIAL

OBJETIVO:

- Ayuda en el análisis de la toma de decisiones.
- Permite explorar reacciones conductuales en situaciones límite o emergentes.
- Estudia la reacción frente al manejo de argumentación confrontada con la necesidad de acciones.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón amplio e iluminado.
- Una mesa fuerte y resistente.

DURACION:

- 30 minutos.

TAMAÑO DEL GRUPO:

- 20 personas.

DISPOSICION DEL GRUPO:

- Líbre

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- Haga que los participantes visualicen la carrera espacial hasta llegar al concepto de Taxi Espacial público. Los miembros que se eligiesen serán -- los primeros pasajeros comerciales en el espacio.

DESARROLLO:

- Se solicitan 5 voluntarios, o si la estrategia instruccional lo requiere se puede señalar "democráticamente " a los participantes de la experiencia
- Al pasar al frente se les plantea los papeles que desempeñarán:
 - a) un rol de jerarca (mujer u hombre) eclesidástico.
 - b) uno de padre o madre de familia numerosa
 - c) uno de vendedor o vendedora exitosa a punto de la venta del siglo
 - d) uno militar (mujer u hombre) poderoso
 - e) uno de artista budístico.
- Ya distribuidos los papeles se les pide a los involucrados que traten de vivir su rol tal y como se imaginan el comportamiento de estos personajes tipo, ya que seguramente han podido verlos actuar en la televisión, el -- cine, o incluso en la literatura, (ilustrese sobre el concepto budístico).
- Se les solicita, suban a la mesa, de tal manera que todos queden sentados sin que ningún pie cuelgue fuera de ésta.
- la situación que van a vivir es de sobrevivencia. Resulta que son vieti-

mas de un naufragio espacial. El taxi, en su primer vuelo comercial, chocó contra un satélite artificial fuera de curso, causando la pérdida de la -- tripulación y dejando la nave a punto de explosión por lo cual tuvieron -- que utilizar la nave salvavidas que había en el taxi.

- Según se les había informado, la nave salvavidas sólo tiene capacidad para tres personas por lo cual sólo resistirá a los cinco pasajeros quince minutos, tiempo en el cual se tiene que decidir a quienes echarán por la borda o por propia convicción se arrojarán al espacio, pues el peso de los cinco bastaría para que la nave entrara en aceleración gravitacional que implicaría la segura colisión con algún cuerpo celeste.
- Al resto del grupo se le pide observar con cuidado las reacciones de los - pasajeros.
- Se les pide se concentren en sus papeles y situación y después de un momento se les da la indicación de dar principio.
- Terminada la experiencia se retoman los lugares en la mesa de trabajo y se reflexiona sobre cómo se comportó el grupo y cuál fue su solución.
- Se llega a conclusiones

V DINAMICA

GENESIS DE LA MOTIVACION

OBJETIVOS:

- Incrementa el conocimiento de las motivaciones al logro a nivel personal.
- Desarrolla la habilidad de determinar los lugares, ideas, cosas y personal que estimulan o inhiben el desarrollo de los individuos.

RECURSOS MATERIALES:

- Los objetos que se encuentren a la mano.
- Hojas carta y lápices
- Salón amplio e iluminado.

DURACION:

- 90 minutos máximo.

TAMANO DEL GRUPO:

- 20 participantes aproximadamente.

DISPOSICION DEL GRUPO:

- En subgrupos de 4 o 5 personas.

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- Es recomendable que el instructor haya estudiado con anterioridad la teoría y práctica del psicodrama y el sociograma de Jacob L. Moreno.

DESARROLLO:

- El facilitador promueve una discusión preliminar en la cual se destacan los conceptos de lugares, ideas, cosas y personas que generan en los participantes situaciones y ambientes típicamente estimulantes y gratificantes proporcionándoles motivos para actuar en la propia consecución de sus metas familiares, sociales y laborales.
- Se pide que hagan un listado que sea lo más aproximado a estos factores estimulantes.
- Se forman los subgrupos y se plantea que el objetivo del ejercicio es - escribir, ensayar y representar una obra de teatro, utilizando diálogos, memoria y creatividad personal. El tema se construirá a partir de los listados de cada uno de los participantes, de tal manera que el resultado de la conjunción sea: a) presentación de la situación, b) planteamiento o tensión de la situación, que tenga una duración máxima de 10 minutos en escena.

- Para diseñar la escenificación contará con 20 minutos.
- Una condición importante es que todos los participantes de los subgrupos participen en la representación.
- Otra, no menos importante, es que todas las obras tendrán el título de "génesis de la motivación" y que deberán justificar tal nombre.
- Al terminar las representaciones, se pasa a una discusión libre en la cual se analizan las representaciones y se trata de llegar a conclusiones confrontando origen y causa o tipo de motivos.

VI. DINAMICA
EL CASO DEL CAMION

OBJETIVOS:

- Identificar formas de manipulación.
- Analisar los sentimientos y reacciones que despiertan en los demás, los estilos de manipulación.
- Detectar los beneficios que proporciona así como la forma en que obstaculizamos nuestro desarrollo personal.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón amplio e iluminado para que el grupo trabaje con eficiencia.
- Instrucciones para cada participante.

DURACION:

- 90 minutos.

TAMANO DEL GRUPO:

- Seis personas.

DISPOSICION DEL GRUPO:

- Libre.

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- El instructor lee las instrucciones generales.
- Se le dice al grupo que para lograr los objetivos planteados deben tratar de vivir el ejercicio como si fuera una situación de la vida real, en la que el obtener un nuevo camión fuera muy importante para ellos, - tratando de vivir el rol, involucrándose en la situación y actuando en forma espontánea.
- Una vez dadas las instrucciones, el coordinador debe permanecer al margen, observando el proceso que sigue el grupo, así como las actitudes y conductas de cada uno de los participantes.

DESARROLLO:

- Terminado el ejercicio, se pide a cada participante que exprese que fue lo que hizo para obtener el camión. El resto de los compañeros deben -- decir cómo lo percibieron y cómo lo sintieron.
- Posteriormente, el coordinador presenta el esquema del hombre manipulador de Shostrom (anexo), para que cada persona identifique cuál fue su tendencia de manipulación. Se puede dar retroinformación.
- Identificado el estilo personal de manipular, se pide al grupo compartir algunas experiencias personales donde hayan manifestado conductas -

manipulatorias

- Se discute el ejercicio tomando en cuenta los siguientes puntos:

- a) ¿ qué puedes hacer para lograr lo que quieras sin tener que manipular
- b) ¿ qué es lo que haces con mayor frecuencia para obtener lo que quieres ?
- c) ¿ qué puedes hacer para no dejarte manipular
- d) ¿ a quiénes manipulas más fácilmente ?
- e) ¿ piensas en alguien con quien tienes una relación frecuente. ¿ Como piensas que lo manipulas ?
- f) ¿ existe alguien que tú consideras que no puedes manipular ?

(Ver, anexo 4)

VII. DINAMICA
DESTRUCCION Y CONSTRUCCION DEL MUNDO

OBJETIVOS:

- Lograr una interrelación de diferentes sistemas de valores.
- Analiza diferentes tipos de liderazgo.
- Analizar la creatividad de los participantes.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón suficientemente iluminado y amplio para que el grupo trabaje con cierta independencia.

DURACION:

- 60 minutos

TAMANO DEL GRUPO:

- En equipos de ocho a diez personas

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- El instructor lee el siguiente mensaje:

" Una inmensa catástrofe ha asolado la tierra. Dentro de 30 minutos el globo terráqueo se verá destruido por completo. De la inmensa multitud de sus habitantes, tan sólo restan nueve personas. Una nave espacial que nada más cuenta con capacidad para cinco plazas, espera para transportar a los sobrevivientes a un lejano planeta, donde podrán iniciar una nueva civilización. La tarea del grupo consiste en determinar, dentro del tiempo señalado, quiénes -- ocuparán los únicos lugares disponibles y por qué "

- El grupo se compone por:
 - o Un sacerdote
 - o Un juez
 - o Un policía
 - o Un esposo
 - o Una esposa embarazada
 - o Una vedette
 - o Un estudiante
 - o Un agricultor
 - o Una maestra

DESARROLLO:

- Se distribuye al grupo en equipos de nueve personas.
- Después de leído el mensaje, se supone que la nave ha llegado a su destino. El trabajo de los ocupantes es decidir cómo van a vivir.
- Los que permanecen en la tierra descubren que no va a desaparecer y

- *deben decidir cómo van a vivir en adelante.*
- *finalmente se discute el ejercicio.*

VIII DINAMICA
EL LEGADO

OBJETIVOS:

- Sensibiliza acerca de los mecanismos que intervienen en la toma de decisiones.
- Proporciona elementos de juicio para analizar la necesidad de comprometerse con los demás para identificar parámetros de referencia satisfactorios para todo.
- Fomenta la aceptación de decisiones fundamentales generadas por otros individuos.
- Obliga a tomar conciencia de la dificultad en ponerse de acuerdo unánimemente sobre una decisión común.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón amplio e iluminado.
- Mesas y sillas para que los participantes puedan escribir.
- Una copia de la " Hoja para el participante " para cada persona.
- Rotafolio con hojas o pizarrón.
- Plumones o gises y borrador.

DURACION:

- 30 minutos

TAMARO DEL GRUPO:

- Ilimitado

DISPOSICION DEL GRUPO:

- Libre

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- El facilitador debe situar al grupo ante un problema que debe resolver para que, por medio de intercambio, se llegue a un acuerdo, así como a una decisión que recoja el sentir general de todos los miembros.
- El facilitador no interviene para nada en la discusión ni en la toma de decisión: sólo ayuda al grupo a puntualizar algunas cosas. También proporciona información sobre ciertas características que pueden atribuirse a los animales y a los herederos. Además, funciona como observador del proceso.
- Este ejercicio es recomendable después de un fase de gran tensión para ayudar al relajamiento o para crear lazos positivos en un nuevo grupo cuyos miembros aún no se conocen.

DESARROLLO:

- El facilitador explica el ejercicio y la tarea a desarrollar: conceder a cada heredero el animal que mejor le convenga. Ponerse de acuerdo en un resultado único.
- Cada participante prepara su lista personal, sin comunicarse con los demás, durante cinco minutos.
- A continuación se lleva a cabo un plenario para efectuar intercambios y llegar a una solución común. Si se quiere se pueden utilizar el pizarrón o el rotafolio.
- Si antes del lapso de 30 minutos, el grupo ha llegado a la solución, se detiene el ejercicio. Por el contrario si al finalizar el tiempo no se ha adoptado una solución final, el facilitador interrumpe la tarea.
- Durante la discusión final concéntrese en los siguientes puntos:
 - ¿ Encontraron divertido el ejercicio ? ¿ Les fue fácil ponerse de acuerdo en la solución ? ¿ Por qué ? ? Basándose en qué se hicieron las selecciones ? (soledad-compañía, movimiento-campo, etc.)
 - ¿ Hubo participantes reacios a cambiar sus selecciones ? ¿ A qué se debía esto ?.

VARIACION:

- Al comienzo del ejercicio se pueden formar corrillos de 3, 4 ó 5 miembros que elaboren la lista en conjunto. Esto es recomendable con grupos muy numerosos, donde el procedimiento individual plenario, tomaría mucho tiempo.

(ver anexo 5)

IX DINAMICA
NASA

OBJETIVOS:

- Comparar la toma de decisiones individual con la toma de decisiones grupo.
- Analisar el desarrollo de un grupo orientado hacia una tarea especifica.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón suficientemente amplio, iluminado y con mesas para que el -- grupo trabaje eficientemente.
- Salones individuales o lugares aislados en donde se tomarán las decisiones en equipo.
- Una hoja de trabajo individual para cada participante.
- Una hoja de trabajo en grupo para cada equipo.
- Hojas de respuesta con el razonamiento de la decisión.
- Formas para la recolección de información por equipos.

DURACION:

- 90 minutos.

TAMAÑO DEL GRUPO:

- Ilimitado.

DISPOSICION DEL GRUPO:

- En equipos de ocho a diez personas.

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- El instructor explicará el ejercicio cuando el grupo general se encuentra aún reunido.
- Las decisiones individuales se pueden desarrollar mientras está el grupo general.
- Para la toma de decisiones en grupo se recomienda el uso de mesas cuadradas o redondas, ya que las rectangulares, ayudan a quienes se sientan en la cabecera a manejar la sesión.
- Mientras los equipos trabajan en su decisión, el instructor deberá preparar la gráfica que reunirá la decisión grupal.

DESARROLLO:

- Se reparte la " hoja de trabajo individual " que deberá contestarse -- durante 15 minutos. Al término de este tiempo se entrega a cada par --

sona una " Hoja de Respuestas Individuales y de Grupo ".

- Se reparte una " Hoja de Trabajo en Grupo " a cada equipo. Uno de los miembros debe anotar la decisión combi. Se les asigna su lugar de trabajo (35 minutos).

- Una vez concluido el trabajo en equipos, se reúnen nuevamente en la sala general siguiendo los pasos que se mencionan a continuación:

- a) Se anunciarán las decisiones correctas según la NASA, dando la razón de cada una (Anexo 6)
- b) Cada participante debe anotar sus diferencias en números absolutos. Por ejemplo, si la respuesta del individuo fue 10, la diferencia absoluta es de 3. -- Esta se anota en la columna de "Diferencias Individuales".
- c) La persona que tenga las decisiones de equipo, debe repetir el proceso anterior anotando en la columna de "Decisiones de Grupo".
- d) Se pide a los grupos que obtengan la mínima y máxima diferencia individual, el promedio de error del grupo, que se obtiene con la suma de las diferencias individuales divididas entre el número de miembros de ese grupo, y la diferencia total en la "Hoja para trabajo en Grupo ".

(ver anexo 6)

X. DINAMICA
INVENTARIO DE LA VIDA

OBJETIVOS:

- Analizar los valores personales dentro de un grupo.
- Analizar los factores personales por parte del grupo.
- Ampliar nuestra concepción del mundo y de la vida.

RECURSOS MATERIALES:

- Un salón iluminado amplio y con mesas para que el grupo trabaje eficientemente.
- Hojas con las 9 preguntas para cada participante.
- Lapices.

DURACION:

- 45 minutos

TAMARO DEL GRUPO:

- Ilimitado

DISPOSICION DEL GRUPO:

- Libre

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- Ninguna

DESARROLLO:

- Se reparten las hojas con las preguntas a cada participante.
- Cada uno debe escribir tantas respuestas a las 9 preguntas como se le ocurran, rápidamente y sin detenerse a reflexionar profundamente.
- Se comparan las respuestas individuales con las del grupo
- Se puede consultar con los participantes para profundizar más en el " inventario de la vida ".
- Se comenta el ejercicio y las experiencias vividas.

(ver anexo ?)

XI DINAMICA:
¿ SABEMOS ESCUCHAR ?

OBJETIVO:

- Evaluar la capacidad de escuchar.

RECURSOS MATERIALES:

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

DURACION:

- 15 minutos.

TAMARO DEL GRUPO:

- Ilimitado, pero número pares.

DISPOSICION DEL GRUPO:

- En parejas y cerca de las mesas para poder escribir.

INSTRUCCIONES ESPECIFICAS:

- Ninguna

DESARROLLO:

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

(ver anexo 8)

4ta. FASE. EVALUACION MENSUAL DEL TRABAJO DE LOS LIDERES

Las actividades que integran este programa de intervención serán organizadas, dirigidas y aplicadas por los alumnos líderes, bajo una asesoría permanente de los responsables del programa.

Mensualmente, los alumnos líderes tendrán que integrar y organizar un plan de acción para llevar a cabo las actividades que han sido sugeridas, mismo que será evaluado al final del mes. Para tal evaluación de trabajo, se formará un jurado integrado de la siguiente manera: el coordinador de preparatoria, un representante de los alumnos y líderes y los responsables del programa.

Este jurado tiene como finalidad evaluar objetivamente tanto el programa de actividades del mes, como la participación de cada uno de los alumnos líderes para lograr que se desarrollen exitosamente las distintas actividades. Para este efecto, votarán previamente todos los alumnos líderes, eligiendo de acuerdo a su criterio, a aquél compañero que se haya distinguido por su dinamismo, iniciativa y entusiasmo en el desempeño de sus actividades de dirección y estímulo para con el resto de los alumnos en el mes.

Notificarán su elección a su compañero representante, para que éste lo proponga y apoye en la junta mensual de evaluación.

El alumno líder más destacado se hará acreedor a una ficha acumulativa con el fin de que, al final del semestre, aquél alumno líder que posea el mayor número de fichas sea el ganador de un premio, el cual se comprará con los fondos económicos que se obtengan de las actividades realizadas (Deportivas, culturales y sociales), el cual no será de muy alto precio para no desvirtuar el objetivo que se pretende, además la institución le otorgará un Diploma como reconocimiento oficial a su labor en pro de la integración del alumnado de preparatoria.

Todo esto con el fin de que el alumno líder tenga un incentivo que incremente su motivación para lograr el éxito del presente programa.

- 4.5 EVALUACION DEL PROGRAMA

Para conocer los cambios que se operan en el nivel de integración de los estudiantes resultantes de este programa, es necesario que aquellas personas directamente involucradas en el proceso de integración, contesten un cuestionario por escrito, elaborado específicamente para cada una de ellas.

Estas personas serán las mismas que actuaron como fuentes de información:

- El psicólogo de la institución (anexo 9)
- Los maestros de preparatoria (anexo 10)
- Los alumnos de preparatoria (anexo 11)

Dichos cuestionarios serán el instrumento principal que dará a conocer los avances de este programa, y los resultados que de ellos se obtengan serán definitivos para evaluar de manera global y objetiva la utilidad del presente programa.

- 4.6 CRONOGRAMA

A continuación se describen detalladamente los tiempos de duración de las fases del presente Plan de Acción:

Ira. FASE: " Buscando Líder ".

La aplicación del cuestionario y del sociograma tiene un tiempo aproximado de duración de 40 minutos.

Todos los cuestionarios y el sociograma serán aplicados en 2 días como máximo y durante la 5ta. semana del ciclo semestral.

El procesamiento de los resultados que se obtendrán con estos instrumentos se hará en el Depto. de Cómputo del Campus, el cual se deberá comprometer a entregar los datos en un plazo máximo de 2 días.

2da. FASE: " Reunión con los alumnos líderes "

Los alumnos líderes seleccionados se reunirán en una junta con los responsables del programa, que tendrá una duración máxima de 2 horas y que se efectuará después de las clases de los alumnos.

3era. FASE: " Integración del Plan de Acción ".

En esta fase, las reuniones con los alumnos líderes serán las necesarias para llevar a cabo la integración del Plan de Acción, siempre y cuando no excedan de 5 sesiones de 1 hora como máximo, y después de las clases del día.

Dentro de esta fase se encuentra incluido el Taller de Crecimiento Personal este tendrá una duración de 12 sesiones semanales de 1 hora clase por sesión.

4ta. FASE " Evaluación Mensual de Trabajo de los Líderes. "

El jurado se reunirá una vez al mes para evaluar el programa y el trabajo de los alumnos líderes. La sesión no deberá exceder de 1 hora de duración, y se efectuará después de las clases de los alumnos.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

De acuerdo al material revisado para fundamentar la presente propuesta de aplicación profesional tales como teorías de grupo, Liderazgo, Dinámicas de Grupo y la importancia de la Integración entre los estudiantes, se puede concluir que, la consecución de las metas de un grupo, dependerá en gran medida del grado de Integración existente entre los miembros que conforman dicho grupo. Es evidente también que un grupo bien dirigido y debidamente estimulado podrá satisfacer mejor tanto las necesidades individuales de cada uno de sus integrantes como las necesidades grupales, y podrá asimismo incrementar su nivel de desarrollo.

Es importante definir cuáles son los objetivos que pretenda alcanzar el grupo para de esta manera crear un ambiente de responsabilidad en el que cada uno de los miembros del grupo se sienta comprometido a cooperar en favor de una meta común.

De acuerdo con el presente trabajo se tiene que reconocer que uno de los grupos más importantes para la vida de los jóvenes es el grupo de el salón de clase. Si el grupo satisface las necesidades que van manifestandose en el adolescente, éste se convertirá en un discípulo activo y cooperador. Pero si estas necesidades no pueden ser satisfechos hasta cierto punto por el grupo de la clase y por sus actividades, aprenderá poco, o por lo menos tendrá más dificultades para aprender, se mostrará desarrraigado, inconforme y la probabilidad de que deserte se incrementará.

Ahora bien, como se puede observar, la causa de los problemas que se viven en la preparatoria del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Mazatlán, es precisamente la falta de Integración entre la población estudiantil, la cual por un lado, está consciente de su desintegración, y sin embargo, por otro, no se ha involucrado en la solución de este problema, es por eso que el presente programa propone que la integración de los alumnos se logre a través de ellos mismos y que ellos sean el motor principal de este Plan de Acción.

En el presente programa se identifican las principales causas de la desintegración del alumnado y en base a ellos se hacen las siguientes propuestas:

- 1) Que los alumnos posean un salón de clases específico, y que sea el maestro el que acuda a cada salón a impartir su clase, para lograr así el sentido de pertenencia e identidad de los alumnos.
- 2) Un sistema Educativo más flexible que permita al estudiante actuar con -- más libertad, entendiendo las necesidades propias de los adolescentes.
- 3) Establecer un horario que considere un tiempo de receso general que permita que todos los alumnos tengan la oportunidad de convivir con sus compañeros y maestros.
- 4) Proporcionar a los maestros los conocimientos y herramientas necesarias para el manejo de grupos dentro de un salón de clases.
- 5) Permitir que los alumnos participen activamente en todas las actividades que proponga la Institución.

ANEXO I
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

- 1.- Lee cuidadosamente cada una de las definiciones que se enlistan.
- 2.- En la hoja de respuestas enseguida de cada uno de los rasgos o cualidades escribe el ó los nombres de tu(s) compañero(s) de preparatoria que posean dichos rasgos ó cualidades.
 - * Posiblemente en un cuadro tengas un solo candidato, pero habrá otro que tengas 2 o más.
 - * Deberás escribir su nombre completo, si no lo recuerdas preguntalo.
 - * Responde el cuadro imaginándote estos rasgos o cualidades de tus compañeros dentro y fuera del salón de clases.
 - * Se pueda repetir los nombres de las personas.

DEFINICIONES DE RASGOS O CUALIDADES

1.- **ACIARADOR.** -

Es la persona que siempre da la solución ó el que cuestiona con el fin de esclarecer una situación ó un hecho.

2.- **INTERROGADOR.** -

Formula preguntas, busca orientación, solicita información ó repeticiones para sí ó para el grupo. Es crítico constructivo.

3.- **OPINANTE.** -

Aporta una creencia u opinión sobre algún problema ó cuestión y da su propia experiencia para ilustrar lo que se está tratando.

4.- **INFORMADOR.** -

Trata de poner al día a los miembros del grupo con informaciones oportunas.

5.- **ALENTADOR.** -

Fortalece al "YO" ó el "STATUS" del grupo, es amistoso, cordial y diplomático.

6.- **AHMORIZADOR.** -

Está de acuerdo con el grupo, concilia opiniones opuestas, comprende, cumple, acepta y no es agresivo.

7.- **REDUCTOR DE TENSIONES.** -

Ayuda al grupo haciendo chistes ó con ocurrencias en el momento oportuno, reduciendo así tensiones.

8.- **ACTIVADOR.** -

Impulsa al grupo hacia la toma de decisiones, insiste en el cumplimiento del programa a induce a la acción.

9.- INICIADOR.-

Sugiere procedimientos, problemas y temas de discusión propona soluciones alternativas, es el hombre o mujer de las ideas.

<i>RASGOS Y CUALIDADES</i>	<i>COMPARERO (S)</i>
<i>1.- ACLARADOR</i>	
<i>2.- INTERROGADOR</i>	
<i>3.- OPINANTE</i>	
<i>4.- INFORMADOR</i>	
<i>5.- ALENTADOR</i>	
<i>6.- ARMONIZADOR</i>	
<i>7.- REDUCTOR DE TENSIONES</i>	
<i>8.- ACTIVADOR</i>	
<i>9.- INICIADOR</i>	

ANEXO 2
CUESTIONARIO # 2

INSTRUCCIONES:

A continuación encontramos una lista de preguntas, lee cuidadosamente la pregunta y escribe - el nombre del compañero según sea el caso. En todas las preguntas podrás escribir el nombre de máximo 3 compañeros, por lo cual piensa muy bien para decidir. Acuérdate que puedes contestar de acuerdo al comportamiento dentro y fuera del salón de -- clases.

- A.- ¿ a quienes te gustaría tener como integrantes en un comité estudiantil?
- B.- ¿ a quienes te gustaría tener en tu equipo de trabajo ?
- C.- ¿ Si se llegara a formar un club en tu escuela, a quién de tus compañeros escogerías para que lo formaran ?.
- D.- ¿ a quién te gustaría tener para que te ayudara a organizar una gran fiesta ?
- E.- ¿ si necesitas datos sobre determinado tema a quién recurres ?
- F.- ¿ a quién le pedirías ayuda si fuera necesario desempeñar trabajo peligroso ?.
- G.- ¿ quienes de todos tus compañeros les interesa la unión ó integración de los estudiantes de preparatoria ?.
- H.- ¿ quienes son las personas que contribuyen con las mejores ideas ?.

ANEXO # 3

HOJA DE CRITERIOS PARA LA SELECCION DE AUTOGRAFOS

INSTRUCCIONES: Seleccione 10 de los siguientes reactivos poniendo una X en frente de cada una de sus selecciones.

Durante la sesión de búsqueda de autógrafos usted entrevistará a las personas para encontrar a aquellas que correspondan a las 10 categorías o condiciones que usted haya seleccionado. Usted debe tener un autógrafo diferente para cada uno de los reactivos.

1. Es tan efectivo como yo
2. Le gusta la buena vida
3. Le satisface mandar
4. Está mejor preparado que yo
5. Puede ser mi amigo
6. Me interesa mucho
7. Es una incógnita para mí
8. No se por qué está aquí
9. Me inspira confianza
10. Me recuerda a alguien
11. Me gustaría conocerla. (o) -mda
12. Lo noto cambiado
13. Me genera ternura
14. No ha cambiado nada
15. Es un gran líder
16. Me parece manipulador
17. Le gusta la intimidad
18. Va mucho al cine
19. Tiene muchos amigos
20. Le gusta ver la televisión.

ANEXO 4
" EL CASO DEL CAMION "

INSTRUCCIONES GENERALES

Ustedes son operarios de reparaciones por cuenta de una gran empresa, y se desplazan a los distintos distritos de la ciudad para efectuar reparaciones. Cada uno de ustedes conduce un pequeño camión y todos ponen su orgullo en mantener - el vehículo en buen aspecto.

Todos ustedes tratan como cosa propia dichos camiones y les gusta mantenerlos - en buen estado de funcionamiento.

Como es natural, también les gusta que les den camiones nuevos, porque un vehículo nuevo les da, personalmente, una sensación de orgullo.

He aquí hechos relativos a los camiones y a los operarios que componen la brigada ya que están a las órdenes del Supervisor: MIGUEL RODRIGUEZ

JORGE:	17 años en la empresa, tiene un camión Ford, de 2 años.
GUILLERMO:	11 años en la empresa, tiene un camión Dodge, de 5 años.
JUAN:	10 años en la empresa, tiene un camión Ford, de 4 años.
CARLOS:	5 años en la empresa, tiene un camión Ford, de 3 años.
ENRIQUE:	3 años en la empresa, tiene un camión Chevrolet, de 5 años.

La mayoría de ustedes se desplazan únicamente a los distritos de la ciudad, pero Juan y Carlos realizan trabajos en los suburbios.

Al representar escénicamente estos papeles, aceptense los hechos tal como -- los damos, y adoptese la actitud correspondiente a cada papel específico.

Partiendo de este punto, permítase que los sentimientos personales de cada uno se desarrollen de conformidad con los hechos que vayan surgiendo en el proceso de la representación escénica. Cuando surjan hechos o acontecimientos no previstos en los papeles que se les han dado, hagan cosas que estén de acuerdo con lo que podría ocurrir si esta situación se diera en la vida real.

MIGUEL RODRIGUEZ

Usted es el encargado de una brigada de operarios de reparaciones, cada uno de los cuales conduce un pequeño camión de servicio para ir y venir de los días

tintos lugares de trabajo. De vez en cuando, la empresa le hace entrega de un camión nuevo para sustituir a otro viejo y cada vez tiene el problema de decidir a cuál de sus operarios asignar el nuevo camión.

A menudo se producen violentos resquemores porque cada operario parece tener la convicción de que le toca a él recibir el camión nuevo, por lo cual usted pasa un mal rato por esforzarse en ser imparcial. En realidad, suele suceder que, sea lo que fuere lo que usted decida, la mayoría de sus operarios consideran que su decisión está equivocada.

En la actualidad se encuentra usted nuevamente ante una de estas situaciones, porque la empresa le acaba de destinar un nuevo vehículo para su brigada, y debe proceder a destinarlo a uno de los operarios. El nuevo camión es de la marca Chevrolet.

A continuación resumimos brevemente algunos datos sobre la situación tal como se haya planteada:

JORGE:	17 años en la empresa, tiene un camión Ford, de dos años.
GUILLELMO:	11 años en la empresa, tiene un camión Dodge de cinco años.
JUAN:	10 años en la empresa, tiene un camión Ford, de cuatro años.
CARLOS:	5 años en la empresa, tiene un camión Ford de tres años.
ENRIQUE:	3 años en la empresa, tiene un camión Chevrolet, de cinco años.

Todos los operarios realizan viajes por el interior de la ciudad, viajes bastante cortos, salvo Juan y Carlos que prestan servicios en los suburbios.

Para hacer frente a este problema, usted ha decidido plantear la situación a los propios interesados. Usted les hablará del nuevo camión, y presentará el problema en términos de cuál sería la forma más imparcial de destinar el vehículo. Usted no toma ninguna decisión por usted mismo porque quiere hacer lo que sus subordinados crean que es lo más equitativo hacer.

JORGE

Cuando aparece la posibilidad de utilizar un nuevo camión Chevrolet, usted considera que se lo deberían dar a usted por que es el más antiguo en el

grupo y además, no le gusta el camión que ahora utiliza.

Su coche particular es de marca Chevrolet, y usted prefiere que el camión sea también Chevrolet, como era el que había guiado antes de que le dieran el actual Ford.

GUILLELMO

Usted considera que merece el camión nuevo.

El que tiene en la actualidad es viejo y puesto que el operario más antiguo tiene un camión relativamente nuevo, ahora le deberían dar a usted el nuevo. Usted ha tratado con mucho cuidado el actual camión Dodge y lo ha mantenido de modo que parezca nuevo.

Considera que un obrero merece que lo recompensen si trata un camión de la empresa como si fuera propio.

JUAN

Usted tiene que desplazarse en el camión más que la mayoría de los operarios, porque usted va a realizar los trabajos que hay que hacer en los suburbios. Ahora tiene un camión bastante viejo, y considera que le deberían dar uno nuevo, por razones de lo mucho que debe desplazarse en él.

CARLOS

El dispositivo de calefacción del camión que maneja ahora es insuficiente, la puerta no cierra bien y deja penetrar demasiado aire frío, por lo cual usted atribuye a esta circunstancia los frecuentes resfriados que sufre.

Usted quiere un camión en el cual no se sufra frío, ya que tiene que realizar muchos desplazamientos en el vehículo.

Mientras tenga buenos neumáticos y frenos y se esté bien dentro del vehículo, no le importa la marca.

ENRIQUE

Usted es el que tiene el camión más malo de toda la brigada.

El camión lleva cinco años de servicio y antes de que se lo entregaran a usted, ya era cacharro. Nunca ha sido bueno y usted ya hace tres años que se viene resignando a él.

Ya empieza a ser hora de que le destinen un camión nuevo, por lo cual -- considerara que el próximo tiene que ser para usted.

Usted tiene un buen historial como conductor.

El único accidente que sufrió, fue la ocasión en que arrancó la puerta del camión de Carlos cuando éste la abrió en el momento en que usted había retrocedido el camión para estacionarlo en el garage.

Usted espera que el nuevo camión sea un Ford puesto que le gustaría conducir uno de esta marca.

EL HOMBRE MANIPULADOR

Es el sujeto que no ha conseguido una adaptación adecuada a su ser personal y al medio ambiente social. Controla y explota su propia realidad como si fueran cosas, así como la realidad de los demás. Es tratar a los otros como cosas: es una actitud COSIFICANTE.

CAUSAS: Los malos esquemas adaptativos o influjos cosificadores sufridos en el medio ambiente social. Inseguridad e inconsistencia debida a malas adaptaciones en nuestra historia conductual.

1.- **EL DICTADOR:** Exagera su fortaleza y elimina su afectividad. Domina, -- ordena, es inflexible y duro. Muestra insensibilidad.

2.- **EL DEBILUCHO:** El sensible, exagera su afectividad y se olvida de su fortaleza. Es el polo opuesto del dictador. Se interrelaciona con el dictador exagerando actitudes como oír, callando en forma pasiva, como olvidando todo, como no captando o distrayéndose. No se enfrenta, más bien se -- excusa, pero en definitiva no cumple las órdenes del -- dictador.
Aparece equivocado, confuso, encerrado.

3.- **EL CALCULADOR:** Exagera su control y aprecio por sí. El matis es más -- bien intelectual. Es el ajedrecista. Es el político -- calculador. Es una persona embaucadora y engañadora -- por profecía. Calcula a su adversario. Es quién el -- más manipulador, o el manipulador puro. Exagera su seducción. El "psicólogo". Se olvida del aprecio por -- los demás.

4.- **EL SECUAZ O SEGUIDOR SERVIL (EL LAMBISCON):** exagera su dependencia.

"Yo estoy con usted incondicionalmente. Se olvida del debido aprecio por sí y exagera el aprecio por los -- otros. Al relacionarse con el calculador exagera su dependencia y busca ser dirigido pero le deja a cambio la responsabilidad y el trabajo mismo. Variantes: el tipo conditaco, el niño, el lloricón.

5.- **EL MACHO:** Exagera su agresividad y la vierte sobre los otros. Sus armas son los gritos, ademanes violentos, imponer miedo. Fastidia y vapulea a algunos ante los demás para sentar precedentes. Muestra crueldad e impone miedo. -- Oda por sistema. Encuentra placer en humillar. Es el rudo o el tipo difícil, carodístico y violento.

6.- **MARTIR:** El bonachón, es extremadamente cordial. Es el más manipulador de todos. En las guerras con los demás manipuladores y sobre todo con el macho, siempre sale ganando. Su técnica es exagerar su cuidado, su entrega. -- Se destruye con finura y delicadeza haciendo papales -- de santurón, de mártir, de víctima. Su arma principal es provocar sentimientos de irracionalidad e injusticia o culpa. "Tu no puedes realmente enojarte con -- una persona tan fina, cuidadosa, tan amable, tan bu--

na gente, como yo, a no ser que tu seas el malo y por ende, el culpable". Las madres mexicanas abnegadas, calladas consagradas en vida a su marido y a sus hijos... se olvidan de sí en su entrega pero luego exigen posesión y se entrometen en las vidas de sus maridos y de sus hijos.

7.- EL JUEZ:

El adversario, el crítico, el receloso, el resentido. Exagera su sentido crítico. Es el desconfiado por naturaleza. Un paranoico en potencia. Colecciona reproches y los saca en momentos negros. Es el nebolotodo acerca del hombre y su maldad. Vive haciendo comparaciones.

8.- EL PATERNALISTA: Exagera su capacidad de apoyo. Su arma es nunca emitir un juicio sobre las faltas de los demás. Es sobracompasivo, adquiere un cierto dominio o posesión en sus "protegidos". No tolera que crezcan y se valgan por sí mismos, ni que ayuden a otro sobreprotector. Es exageradamente generoso, siempre de fonsor, siempre preocupado por los otros y hasta parece olvidarse de sí. Es otra versión del "mártir". Puede ser muy estricto consigo mismo.

CAUSAS DE ASUMIR PAPELES MANIPULADORES:

1.- La primera es la mala adaptación de que normalmente fuimos víctimas en los primeros años, que nos lleva a actitudes, juicios y palabras "como si" o malas adaptaciones sociales.

- Palabras "Como si". Buenas disculpas como "estoy apenado", "lo será sincero", "si usted me lo hubiera hecho saber", etc. No corresponde su expresión con su sentimiento. Las palabras se dicen y no implican verdad.

No pone interés en lo que dice y hace.

- Juicio y máximas manipulativas: "Siempre hay que ser simpático". "nunca te ofendas o le caigas mal a otro". "Ofrece sinceridad y honestidad o transparencia, autenticidad, etc." "el cliente siempre tiene la razón".

- Acciones "como si": muecas estereotipadas, sonrisa profesional, al simpático o gracioso por profesión, al impresionador con sus rollos, o por su erudición superficial, el llorón, o el mártir que exagera sus penas y desgracias.

2.- Mala comunicación y mala aceptación de toda nuestra realidad personal. Esto nos lleva a inseguridad, rechazo, represión, mecanismos de defensa, rígid, mala percepción y rechazo de los demás.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

3.- Sentimientos y angustias, rechazo, de tener malas adaptaciones. Pueden orillarnos a hacer pactos neuróticos o psico-neuróticos para disminuir esa sensación tan molesta. Es la FRUSTRACION la que nos lleva a admitir agresiones - contra nosotros o con nosotros, pero la tónica general es que se vuelva destructiva y mal adaptativa.

4.- La tónica general es que se pierde el deseo de tener relaciones personales auténticas, o de hecho esto ya no se intenta ante sucesivos fracasos.

EL HOMBRE ACTUALIZADO

Es el sujeto que integra estas polaridades y hace uso equilibrado de -- todas ellas lo que lo hace adaptarse mejor y más satisfactoriamente, (aquí, adaptación implica asimilación y acomodación).

No habla o piensa de lo que siente, sino que siente lo que habla o piensa. Hay un sano sentido de independencia, de bastarse a sí mismo, de confianza en sí, de aceptación propia: se ama. Tiene conciencia de sus emociones y sentimientos y es capaz de la representación simbólica y verbal de los mismos. Ama con facilidad y odia con sabiduría. No construye la expresión de sentimientos negativos. De aquí la autenticidad, espontaneidad, creatividad, responsabilidad, etc.

Se concibe como sujeto y arquitecto de su persona, y no como ttere u objeto. Su ocupación es el aquí y el ahora.

- 1.- EL LIDER.- Hace uso de su fortaleza pero sin negar su sensibilidad o afectividad emotiva. Dirige, como servicios. Usa su fuerza, pero no -- domina. No pone su yo ante el servicio a los demás.
- 2.- EL EMPATIZADOR.- Habla y escucha. Es sensible, es afectable, pero también es fuerte. Está o es consciente de su debilidad. Pide trabajo y aportación pero sabe reconocer los límites humanos. Se sitúa en los zapatos del otro, pero sabe que hay pasos duros y tragos amargos que deben darse.

EL ACTUALIZADOR integra su capacidad de liderazgo y empatía.

- 3.- EL DIGNO: Es el que sabe exigir respeto por sí mismo, porque se acepta a sí mismo, y es honrado consigo mismo. Su control es el indicado para -- auto-orientarse, para llegar a sus propias determinaciones y confiar en su propio juicio y prudencia. Se respeta como persona y así respeta a los otros como personas.
- 4.- EL RESPETUOSO: Sabe apreciar a los otros como personas. Estima sus experiencias y los puntos de vista opuestos al suyo o distintos. No necesita -- que otros piensen como él para estar satisfecho o tranquilo. El pluralis-

- mo no le resulta amenazante de su propio estilo y vida.
- EL ACTUALIZADOR.- Integra el respeto por sí mismo y el aprecio por los demás.
- 5.- EL REINVICADOR: Hace un uso temperado y bien dirigido de su agresividad. Obra abiertamente y sabe distinguir los límites de sus exigencias y la razonabilidad de las mismas. Se afirma en sus derechos y razona y sabe ser flexible y razonable. No busca herir el afecto de los otros. Busca salvar esto a toda costa pero sin que se dejen claras las situaciones jamás.
- 6.- EL AFECTUOSO: El amigable, el amigo cuidadoso. Sabe dejar libre e independientemente al otro. No exige sujeción a cambio de su afecto. EL ACTUALIZADOR integra la autoafirmación del reinvicador y la afectuosidad cuidadosa del respetuoso o afectuoso. Sostiene e incrementa relaciones personales fuertes, cercanas e integra agresión y ternura.
- 7.- EL DIRECTO: Sabe nombrar a las cosas por su nombre. Expresa sus convicciones con fuerza. No usa su inteligencia para golpear o destruir como arma.
- 8.- EL GUÍA: que sabe dar apoyo. Es el orientador. No piensa por los otros pero sí con ellos. Expone sus puntos de vista para dar alguna referencia a los otros. Espera que tomen sus propias decisiones.

ANEXO 5

" EL LEGADO "

HOJA PARA EL PARTICIPANTE

EL LEGADO

Una anciana maestra, viuda y sin familia, amante de los animales y miembro de diversas sociedades civiles, acaba de morir. Entusiasta de los animales de todas especies, poseía varias a los que cuidaba con cariño.

En su testamento lega su pequeño zoológico a diversas sociedades o personas pero sin especificar que animal debía ser confiado a cada quien. A sus albaceas les corresponde tomar la decisión y se encuentran muy confundidos. - Ayúdmoslos a decidir.

Los animales.

- 8 peces tropicales
- 1 perro san Bernardo
- 1 tortuga japonesa
- 1 gato siamés macho
- 2 parejas de ratones blancos
- 1 perro de casa
- 1 canario
- 1 pareja de hamsters
- 1 pareja de monos
- 1 loro
- 1 Boa constrictor (3.10 m.)

Los herederos

- Una comunidad de ancianos (hombres y mujeres)
- Un grupo de jóvenes (hogar de jóvenes)
- Una anciana sola (62 años)
- Una familia (padre, madre, 4 niños de 3 a 8 años. Anticuarios).
- 2 trabajadores (hermanos emigrados búlgaros)
- Una colonia de vacaciones (niños y niñas de 6 años)
- Una mecánografa (soltera 29 años)
- Un granjero (45 años)
- Un internado escolar de adolescentes
- Un cura de pueblo (50 años)
- Una niña enferma (10 años en silla de ruedas)

ANEXO 6

"NASA"

HOJA DE TRABAJO INDIVIDUAL

INSTRUCCIONES:

Usted forma parte de la tripulación de una nave espacial que se dirige a una estación del espacio que se encuentra en la superficie iluminada de la luna. Debido a dificultades mecánicas su nave se vio obligada a descender a unas 200 millas de la estación. Durante el descenso y alunizaje, se dañó -- gran parte del equipo de salvamento. El sobrevivir en ese medio ambiente depende de poder llegar a la estación, de modo que es necesario escoger los -- objetos más útiles para realizar el viaje de 200 millas.

Enseguida encontrará una lista de los 15 objetos que quedaron en buenas condiciones. La tarea consiste en ordenarlos de acuerdo con su importancia -- para realizar tal viaje. Por lo que el número uno es el objeto que considere más importante, el número dos en el siguiente, etc.; y el número quince es -- el menos importante, tiene usted 15 minutos para resolver esta fase del ejercicio en forma individual.

- Caja de fósforos
- Alimento concentrado
- 50 pies de cuerda de nylon
- seda de paracaídas
- unidad portátil de calefacción
- 2 pistolas del calibre 45
- una caja de leche en polvo
- 2 tanques de oxígeno (100 lbs c/u)
- Mapa estelar (de la constelación lunar)
- Bots salvavidas
- Compás magnético
- 5 galones de agua
- señales luminosas
- botiquín de primeros auxilios
- transmisor, receptor fm; accionado por la luz solar

HOJA PARA EL TRABAJO EN GRUPO

INSTRUCCIONES:

En este ejercicio se tomará una decisión de un grupo, después de que cada persona la haya tomado de manera individual. Al tomar la decisión de grupo se tratará de obtener consenso entre los miembros del grupo. Esto es, la predicción para cada uno de los objetos debe ser aceptada por cada uno de los miembros del grupo antes de convertirse en una decisión.

El consenso no es fácil de obtener; por lo tanto, no todas las decisiones gozarán de la total aprobación de todos los miembros del grupo. Procuren como grupo hacer cada clasificación en forma tal que todos los miembros puedan estar al menos parcialmente de acuerdo con ella. Se recomienda seguir esta - guía:

- 1.- Evitar defender sus propias decisiones sólo por que son suyas. Enfoque el problema desde un punto de vista lógico.
- 2.- Evite cambiar de opiniones sólo por lograr acuerdo y evitar conflicto. Solo apoye soluciones con las cuales pueda estar de acuerdo (al menos parcialmente)
- 3.- Evite "técnicas de reducir conflictos" como anar, voto de la mayoría, promedio o cambio de una decisión por otra.
- 4.- Aprecie que las diferencias y opiniones son útiles y saludables para lograr una buena solución y no son simplemente obstáculos.

Proceda a tomar una decisión en grupo. Tiempo: 35 minutos.

- Caja de fósforos
- Alimento concentrado
- 50 pies de cuerda de nylon
- Seda de paracaídas
- Unidad portátil de calefacción
- 2 pistolas calibre 45
- Una caja de leche en polvo
- 2 tanques de oxígeno (100 lbs o/u).
- Mapa estelar (de la constelación lunar)
- Botes salvavidas
- Compás magnético
- 5 galones de agua
- Señales luminosas
- Botiquín de primeros auxilios

HOJA DE RESPUESTAS INDIVIDUALES
Y DE GRUPO

ARTICULO	Solución de la NASA	RESPUESTAS DIFERENCIA			
		Ind	Grupo	Ind	Grupo
Caja de fósforos					
Alimentos concen- trados					
50 ptes de cuerda de nylon					
Seda de Paracaídas					
Unidad portatil de de calificación					
Das pistolas, ca- libre 45					
Una caja de leche en polvo					
Das tanques de oxí- geno de 100 lbs c/u					
Mapa estelar de la constelación Lunar					
Bote salvavidas					
Comps magnético					
5 galones de agua					
Señales luminosas					
Botiquín de primeros auxilios					
Transmisor-receptor FM accionado por luz solar					
		TOTALES			
		PROMEDIO			
		DE ERROR DEL GRUPO			

HOJA DE RESPUESTAS CORRECTAS SEGUN LA NASA

NUMERO CORRECTO	ARTICULO	RAZONAMIENTO
16	Caja de fósforos	No hay oxígeno
4	Alimentos concentrados	Puede vivirse algún tiempo sin comida
6	50 pies de cuerda de nylon	Para viajar por terreno duro
8	Seda de paracaídas	Para cargar algo
13	Unidad portátil de calefacción	lado iluminado de la luna
11	2 pistolas calibre .45	puede usarse para propulsión
12	Una caja de leche en polvo	necesita H ₂ O para usarse
1	2 tanques de oxígeno de 100 lbs o/u	No hay aire en la Luna
3	Mapa estelar de la constelación lunar	Se necesita para orientación
9	Botes salvavidas	Para protección o para cargar algo
14	Compa magnético	El campo magnético es diferente del terrestre
2	Galones de agua	No se vive mucho sin ella
10	Señales luminosas	No hay oxígeno
7	Botiquín de primeros auxilios	podría ser necesario
6	Transmisor-receptor FM, accionado por la luz solar	Para comunicación

Anexo **GRAFICA DE CONCENTRACION DE GRUPOS**

GRUPO	Mínima Diferencia Ind. (1)	Máxima Diferencia Ind. (2)	Diferen- cia de Grupo (3)	Prome- dio de error de Grupo (4)	Possibil. de Mejoría (5)	Mejoría (6)	% de efectividad de la acción del grupo (7)
I							
II							
III							
IV							
V							

- Mínima Diferencia Individual. Se saca por simple diferencia entre las respuestas correctas y las del individuo.
- Máxima Diferencia Individual. Mismo procedimiento que el inciso I
- Diferencias de Grupo. Igual procedimiento que en inciso I, sólo que la comparación se hace con la hoja de decisión del grupo.
- Promedio de error de grupo. Suma de diferencias individuales entre número de participantes.
- Possibilidades de Mejoría. Promedio de error de grupo menos mínima diferencia individual.
- Mejoría. Promedio de error de grupo -- menos decisión de grupo.
- % de efectividad de la Acción del Grupo

ANEXO 7
" INVENTARIO DE LA VIDA "

1. ¿ Cuando me siento totalmente vivo ?

¿ Cuáles son las cosas, los acontecimientos, las actividades, que me hacen sentir que realmente vale la pena vivir, que es maravilloso estar vivo ?

2. ¿ Qué es lo que hago bien ?

¿ En qué puedo contribuir a la vida de los demás ?

¿ Qué es lo que hago bien para mi propio desarrollo y bienestar ?

3. Dada mi situación actual y mis aspiraciones

¿ Qué necesito aprender a hacer ?

4. ¿ Qué deseos debo convertir en planes ?

¿ He descartado algunos sueños por no ser realistas y que deba volver a soñar ?

5. ¿ Qué recursos tengo sin desarrollar o mal utilizados ? Estos recursos pueden referirse a cosas materiales, a talentos personales o a amistades.

6. *¿ Qué debo dejar de hacer ya ?*

7. *¿ Qué debo empezar a hacer ya ?*

8. *Las respuestas dadas a todas las preguntas anteriores.*

¿ Cómo afectan a mis planes y proyectos inmediatos para los tres próximos meses, para el próximo año ?

ANEXO 8

¿ SABEMOS ESCUCHAR ?

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

CLAVE

- 5= Totalmente cierto
4= Cierto
3= Puede ser
2= Falso
1= Totalmente falso

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

- | | | |
|---|-----|-----|
| 16. No abstengo de jugar prematuramente las ideas de una persona hasta que -- haya terminado de decir lo que quiere comunicar | () | () |
| 17. Sólo escucho a mi interlocutor sin darme a tiempo para determinar demasiado por su -- forma de hablar, su voz, su vocabulario, sus gestos o su apariencia física. | () | () |
| 18. Escucho aunque pueda anticipar lo -- que va a decir | () | () |
| 19. Hago preguntas para ayudar al otro a explicarse mejor. | () | () |
| 20. Pido, en caso necesario, que el otro explique en qué sentido está usando tal o cual palabra. | () | () |
-

Total.....

ANEXO 9

Cuestionario de Evaluación del programa para el Psicólogo de la Institución

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las siguientes preguntas y conteste de manera clara y precisa.

- 1.- Después de la aplicación del programa para la integración de la población estudiantil de preparatoria, que se llevó a cabo en esta Institución, ¿ Ha observado que los alumnos siguen dividiéndose en pequeños subgrupos que no interactúan entre sí ?.*
- 2.- Especifique algún cambio que haya observado en las actitudes de los alumnos hacia la Institución y entre ellos mismos. .*
- 3.- ¿ Creen usted que las actividades que se incluyeron en este programa han fomentado de alguna manera la integración de la población estudiantil de este plantel ? ¿ Porqué ?.*
- 4.- ¿ Ha observado algún cambio positivo en la participación de los alumnos en las actividades que organiza la escuela ?*
- 5.- ¿ Qué sugerencias podría aportar para hacer más efectivo el programa de integración ?*

ANEXO 10

Cuestionario de Evaluación del Programa para los maestros de Preparatoria

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las siguientes preguntas y conteste de manera clara y precisa.

- 1.- ¿ Cuáles cambios ha percibido en la participación de los alumnos en los trabajos por equipo en su materia ?
- 2.- Según sus observaciones, ¿ que actividades realizan sus alumnos, que demuestren que comparten entre sí intereses y metas comunes ?
- 3.- ¿ Cree usted que actualmente el alumno se ha involucrado en las actividades extraescolares que propone la escuela ? ¿ Por qué ?.
- 4.- Después de la aplicación del programa para la integración de los alumnos de preparatoria, que se llevó a cabo en esta institución, ¿ ha observado que los estudiantes siguen dividiéndose en pequeños sub-grupos que no interactúan entre sí ?.
- 5.- ¿ La rotación de los alumnos por los salones de clases del plantel sigue afectando su proceso de integración ? ¿ por qué ?.
- 6.- ¿ Qué sugerencia podría aportar para hacer más efectivo el programa de integración de los alumnos ?.

ANEXO 11

Questionario de evaluación del programa para los alumnos de Preparatoria

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente las siguientes preguntas y responde de manera clara y precisa.

- 1.- ¿ Has notado algún cambio en tu actitud y la de tus compañeros, después de la aplicación del programa de integración ?
- 2.- En estos últimos meses ¿ has ampliado tu círculo social dentro de la Institución ?.
- 3.- ¿ Creas tú que las actividades que se realizaron lograron incrementar de alguna manera, la integración entre la población estudiantil de -- esta preparatoria ? ¿ por qué ?
- 4.- ¿ Se te ha facilitado el relacionarte y trabajar en equipo en el salón de clases, gracias al programa de integración ? ¿ por qué ?
- 5.- ¿ Actualmente participan más en las actividades que propone la institución ? ¿ por qué ?
- 6.- De acuerdo a tu experiencia en la aplicación de este programa, ¿cuellos cambios y sugerencias propones para seguir fomentando la integración del alumnado en esta escuela ?

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACEVEDO, A. (1984) APRENDER JUGANDO
México: Acevado y Asociados
- 2.- BANY, M. JOHNSON L. (1981) LA DINAMICA DE GRUPO EN LA EDUCACION
Madrid: Aguilar S.A. de Ediciones
- 3.- DAVIES, I (1982) CONJUNTO PEDAGOGICO MODERNO
México: Diana
- 4.- FRENCH, W, BELL, C. (1981) CIENCIA DE LA CONDUCTA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL
México: Diana
- 5.- HALL, D. (1975) DINAMICA DE LA ACCION DE GRUPO
México: Herrero Hermanos, Sucesores, S.A.
- 6.- MANN, L. (1975) ELEMENTOS DE LA PSICOLOGIA SOCIAL DE MEXICO
México: Limusa
- 7.- SCHMUCK, R., SCHMUCK (1986) TECNICAS DE GRUPO EN LA ENSEÑANZA
México: Paz-México,, Librería Carlos Lesarman, S.A.
- 8.- REYES, J. Y COL (1978) DINAMICAS DE GRUPOS
México: Oania
- 9.- SHEIN, E. (1978) PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION
México: Prentice/Hallk Internacional
- 10.-ROSS, R. (1978) PERSUACION, COMUNICACION Y RELACIONES INTERPERSONALES
México: Trillas, S.A.
- 11.-FOLLETO PRINCIPIOS, MISION Y ORGANIZACION DEL SISTEMA TECNOLOGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY (1986)
México: Rectoría del Sistema I.T.E.S.M.
- 12.-FOLLETO REGLAMENTO ACADEMICO DE LA PREPARATORIA DEL SISTEMA I.T.E.S.M.(1988)
México: Sistema I.T.E.S.M., Rectoría Zona Norte