



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

109
2

"GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

GONZÁLEZ ORDUÑA VERÓNICA

DIRECTOR DE LA FACULTAD:

DR. JUAN JOSÉ SÁNCHEZ SOSA

DIRECTOR Y ASESOR DE TESIS:

DR. A. JAIME GRADOS ESPINOSA

MÉXICO, D.F.

1996.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Mi más sincero agradecimiento a la **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO** y a la *Facultad de Psicología* por la oportunidad y conocimientos brindados para mi formación profesional.

A MI PADRE:

Lauro González R.

Con respeto y cariño, porque me enseñó el camino y sentó las bases para mi desarrollo personal y profesional.

A MI MADRE

Aurora Orduña de G.

Por su apoyo e inmenso cariño, por darme ánimos en los momentos más difíciles de mi vida y compartir mis alegrías.

A MIS HERMANOS

Mayra y Benjamin.

Por su cariño y apoyo, porque son un ejemplo a seguir.

Mi gratitud a la **Coordinación de Psicología del Trabajo** por las facilidades otorgadas para la realización de este trabajo.

Todo mi agradecimiento a quienes me guiaron en la elaboración del presente documento:

DR. JAIME GRADOS ESPINOSA.

Con admiración y respeto
Gracias por su disposición y conocimientos, pero sobre todo, gracias por su amistad y apoyo sin los cuales no hubiese sido posible la realización de este trabajo.

Gracias por creer en mí.

Al **Mtro. Gustavo Bacha**, Con profundo afecto por su estímulo y apoyo constantes.

A los miembros del comité de Tesis:

**Mtra. Frida Díaz, Lic. Manuel Cabrera,
Lic Isaura López.**

ÍNDICE

Introducción

CAPITULO 1 MARCO TEÓRICO

Educación

1.1	Concepto	1
1.2	Modelos educativos	6
1.2.1	Educación Convencional o Pasiva	6
1.2.2	Educación Moderna	8
	Ovide Decroly	8
	Maria Montessori	12
	Antón Semionovich Makarenko	14
	Método Summerhill	15
	Celestin Freinet	18
	Paulo Freire	19
1.3	La educación en México	23
1.4	Proceso de Enseñanza-Aprendizaje	29
	Conclusión	34

CAPITULO 2 GRUPOS

2.1	Definición de Grupo	36
2.1.1	Tipos de grupos	36
2.1.2	Etapas en la vida de un grupo	38
2.1.3	Propiedades de los grupos	39
2.2	Dinámica de grupos	42
2.2.1	Antecedentes de la dinámica de grupos	43
2.3	El grupo como poder educador	57
	Conclusión	60

CAPITULO 3 GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

3.1	Descripción del método de Grupos Académicos Participativos	62
3.2	Antecedentes de GAP	66
3.3	Experiencias de GAP en la Facultad de Psicología	68
3.4	Fases de GAP	70
3.5	Diferencias entre Educación Convencional y GAP	75

CAPITULO 4 MÉTODO

4.1	Planteamiento y justificación del problema	77
4.2	Tipo de estudio	77
4.3	Diseño	78
4.4	Variables	78
4.5	Cuestionario	78
4.6	Población	79
4.7	Hipótesis	80
4.8	Estadísticas	80
4.9	Categorización de conductas y conocimientos	80

CAPITULO 5 ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1	Representación de datos en gráficas	84
5.2	Interpretación de estadísticas	96
5.3	Ventajas y Limitaciones del método GAP	109

CAPITULO 6 CONCLUSIONES

Conclusiones	112
--------------	-----

ANEXO 1

Técnicas de Enseñanza-Aprendizaje	116
-----------------------------------	-----

ANEXO 2

Cuestionario	131
Hoja de Respuestas	136

BIBLIOGRAFÍA

137

INTRODUCCIÓN

Desde que el individuo nace hasta el momento de su muerte está aprendiendo, esta capacidad de aprendizaje le permite adaptarse al medio ambiente que le rodea. La educación es precisamente la forma como se transmite la cultura, que permite la adaptación del hombre; y la escuela, es la forma institucional para proporcionar tal educación.

Pero esta educación no es estática, ha ido evolucionando a través de los años, de acuerdo con los cambios que se han operado en la sociedad, al principio era vista como un proceso pasivo preocupándose por educar solamente una dimensión del hombre: lo intelectual que hay en él, descuidando a otros aspectos de su vida.

El alumno era concebido como un ente pasivo a quien solo le correspondía escuchar, callar y obedecer lo que el maestro decía. El profesor era la parte fundamental del proceso enseñanza-aprendizaje y a donde iban encaminados todos los objetivos y propósitos de la educación, él es quien tenía la razón y el conocimiento. "El maestro sabe que enseñar, cómo enseñar y cómo el estudiante debe aprender, si va a ser enseñado. El maestro es lo correcto tanto en virtud de la educación como en su posición de maestro. Uno ya ha sido educado, cuando ya sabe lo que el profesor sabe" (Lyon 1971, cit. en Moreno López 1982 pag. 37).

De acuerdo con este tipo de educación los alumnos adquieren un papel pasivo, ignorante; deben recibir los conocimientos ya contruidos y lo único que tienen que hacer es incorporarlos a su memoria sin oportunidad de crítica, están acostumbrados a memorizar; a estudiar para obtener una calificación jamás cuestionar ni pensar y nunca ávidos de obtener conocimientos.

Por suerte esta concepción ha cambiado con el paso del tiempo; ahora hay nuevas posturas de gente que se preocupa por cambiar el enfoque de la educación y centrarlo

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

más en el alumno, como lo es el Método de María Montesson, Freinet, Summerhill, Decroly y hace algunos años, aquí en México, Jaime Grados Espinosa, quien ha implementado un nuevo método de enseñanza participativa en la Facultad de Psicología de la UNAM, llamado Grupos Académicos Participativos (GAP). Este método pretende que los alumnos proporcionen sus conocimientos y experiencias y de ahí en forma autogestiva surja el aprendizaje. Ya no se busca que el maestro les de el conocimiento, sino que ellos mismos investigan, ejecutan y resuelven los problemas que se han planteado. Otro aspecto importante es el rompimiento de paradigmas; dentro de este sistema se imparten clases sábados, domingos y en días festivos, trabajando largas jornadas de trabajo; y a los alumnos les gusta, entienden que esto les será de utilidad cuando trabajen y asisten a las clases con gran entusiasmo y participación.

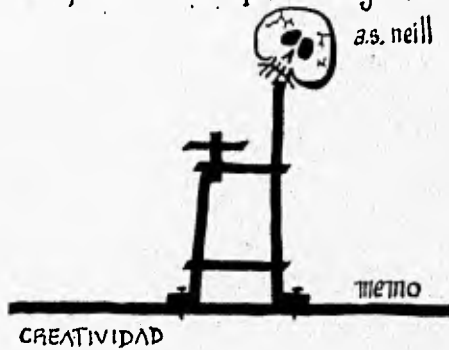
De ahí el interés de elaborar esta tesis, con la finalidad de dar a conocer el método, "Grupos Académicos Participativos", así como resaltar sus ventajas y limitaciones Y por otro lado conocer cuál ha sido el impacto que ha tenido en aquellas personas que participaron en él, como les ha ayudado en su desempeño laboral, profesional y personal.

CAPÍTULO I

EDUCACIÓN

"los seres creativos aprenden lo que quieren, aprenden para poder tener las herramientas que su originalidad y genio necesitan. en el salón de clase no sabemos cuánta creatividad se mata para enfatizar el aprendizaje".

a.s. neill



CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO.

1. EDUCACIÓN.

La educación, a través de la historia, ha jugado un papel preponderante en el desarrollo del ser humano en tanto que mediante ésta se moldea el comportamiento de las personas y se crean valores y reglas que se transmiten del educador al educando.

El término educación se emplea en la inmensa mayoría de los casos para designar un proceso. Se dice que la educación es una "actividad", un "hacer", una "influencia", un "acto"; un proceso de formación; una prestación de ayuda; un llevar a cabo ciertas acciones; etc. Aunque en ocasiones la palabra educación designa también un producto; la consecuencia o resultado de un proceso. Wilhelm Filtner escribe: "La palabra designa tanto la actividad como su efecto, y también lo que ocurre en el educando al que se dirige esa actividad, pudiendo entenderse por educación, también el resultado de ese proceso" (Brezinka 1990, pag. 65).

1.1 CONCEPTO.

La educación como fenómeno universal propio del hombre, ha estado presente a lo largo de la historia del género humano, y con el transcurso de los años se ha vuelto más complejo por lo que diversas personalidades se han preocupado por investigar y definir este importante tema.

Kant dice: La educación es el desarrollo en el hombre de toda perfección que lleva consigo la naturaleza". El hombre tan solo por la educación puede llegar a ser hombre; y él no es más que lo que la educación hace de él. "La escuela no es únicamente un medio de instrucción sino también el lugar de formación del niño" (cit. en Debessa 1974, pag 73)

John Dewey (1859-1952), filósofo americano, señala que "La educación consiste primordialmente en la transmisión mediante la comunicación, así se desarrolla el joven en las disposiciones y actitudes necesarias para la vida continua y progresiva de una sociedad por medio del ambiente". Afirma que es "psicológicamente imposible provocar una actividad sin ningún interés" (cit. Debessa 1974 pag. 16) esta afirmación

nos evoca los principios de la nueva educación, el ya no tomar al educando como un objeto, sino que se le da participación en el proceso educativo. Es importante crearle al alumno un interés que lo induzca a la exploración en el amplio mundo del conocimiento, mostrándose como un colaborador dentro del proceso enseñanza-aprendizaje

Emile Durkheim (1858-1917), sociólogo francés, considera que la educación tiene por objeto suscitar y desarrollar en el niño cierto número de estados físicos, intelectuales y morales. Por lo que educar para él es: Pensar, crear, perder el miedo a la realidad; cambiar de mentalidad que implica comprender realista y correctamente la ubicación de uno en la naturaleza y en la sociedad, generando una capacidad de analizar críticamente las causas y consecuencias y establecer comparaciones con otras situaciones

A Durkheim se le atribuye el mérito de haber mostrado el carácter social que tiene la actividad educativa. En su concepción de educación se muestra lo absurdo de considerarla como un proceso aislado de la sociedad en que se produce, algo obvio en nuestros días pero que fue de gran importancia en su época. La vinculación de la educación con la política, la economía, lo industrial; en una sola palabra en el medio ambiente que rodea al individuo como un conjunto de acontecimientos, no como algo separado. Es la "socialización de los jóvenes mediante las acciones ejercidas por los adultos" (Delval 1992).

Paulo Freire afirma "la educación verdadera es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo" (Freire 1974, pag. 7)

Como podemos ver existen diferentes aproximaciones en cuanto al concepto educación, para algunos educación es un proceso que termina con la madurez del individuo: es obra de la escuela y de la familia. Para otros es un proceso permanente, obra de la sociedad, que dura tanto como nuestra existencia, como seres inacabados que somos, sin embargo algunos otros la consideran predominantemente como la transmisión de conocimientos y valores. Para unos la educación debe centrarse en el individuo, para otros en la sociedad. Así que para efectos de este trabajo, proponemos la siguiente definición de educación:

Educación es el proceso mediante el cual se transmiten modelos, valores, habilidades, actitudes y conocimientos con la finalidad de modificar una conducta. Éste proceso educativo no es exclusivo del aula de clases, sino que se puede dar como resultado de la experiencia y de la relación del sujeto, con el medio ambiente que le rodea.

De acuerdo con el lugar y tipo de educación que es impartida, la educación se divide básicamente en dos tipos: Educación Asistemática y Educación Sistemática.

• **EDUCACIÓN ASISTEMÁTICA:**

Se entiende por educación asistemática aquella que se efectúa sin un sistema escolar o plan previo y, sin embargo, conserva todas las características señaladas para la educación en general.

Todo ser vivo nace con sus estructuras de adaptación "incompletas" y para que el organismo concluya su desarrollo, éstas estructuras deben ser "terminadas" por medio de influencias externas. Esto es lo que constituye la gran diferencia existente entre el hombre y los animales, debido a que mientras algunos animales poco después del nacimiento están en condiciones de valerse por sí mismos y son capaces de realizar una gran cantidad de conductas de sobrevivencia. El hombre tiene un periodo de desarrollo más largo. El hombre es incapaz de realizar acciones que incluso condicionan su existencia, es decir, sin la ayuda de otras personas el hombre al nacer sería incapaz de sobrevivir por sí mismo.

Este periodo de desarrollo le da la oportunidad de aprender una gran cantidad de elementos, en tanto que va adquiriendo progresivamente las conductas de los adultos. Durante su infancia y adolescencia va adquiriendo, dentro de un determinado medio social, las estructuras de su propia inteligencia y el conjunto de sus conocimientos, va a aprender las pautas de conducta de la sociedad en la que vive y a comportarse como los adultos de esa sociedad; el lenguaje y la cultura que no es otra cosa que el cúmulo de conocimientos transmitidos de una generación a otra.

Esta es la educación asistemática toda aquella conducta que es aprendida por la socialización. El individuo va a aprender a andar, a vestirse, los usos sociales; el comportamiento adecuado, los valores, las normas sociales; a interpretar las reacciones de los otros y cómo responder adecuadamente ante ellas; etc. Todo esto se adquiere por la inmersión del individuo dentro del medio social el cual le afecta e influye de todas formas, condicionándolo durante el resto de su vida. Este proceso educativo se realiza de múltiples maneras, en la familia en la calle, con los amigos, en la escuela; en una sola palabra, a través de todos los contactos con otros individuos y del contacto con el mundo que nos rodea.

Es mediante este proceso que los mayores preparan a los jóvenes para convertirse en individuos dentro de esa sociedad, que sean lo más parecido a ellos mismos. Se transmiten valores, creencias, actitudes, temores, etc. Por lo que la educación, desde este punto de vista, tiene un significado altamente conservador en el sentido de que mediante ésta se preserva el orden social. Los adultos tienden a reproducirse en los niños en el orden cultural.

- EDUCACIÓN SISTEMÁTICA.-

Es aquella educación organizada que tiene lugar en las escuelas e instituciones similares. Esta educación se encuentra jerárquicamente estructurada y graduada cronológicamente, desde la educación elemental hasta la superior. Se caracteriza por ser impartida por un maestro, dentro de un salón de clases y a la que sólo se puede acceder si se está inscrito en el sistema escolarizado, es así, a partir de esta educación como surgen las escuelas:

SURGIMIENTO DE LA ESCUELA O EDUCACIÓN OBLIGATORIA.

Cuando en una sociedad se empiezan a acumular conocimientos y se produce una división progresiva en las funciones de los individuos, se hace necesario que éstos conocimientos sean transmitidos, de esta forma surge la escuela que aparece de pronto en todas las sociedades.

"Las escuelas son muy antiguas y existían ya en China, la India, Mesopotamia, Egipto, Grecia, etc. Naturalmente una condición de la acumulación del saber la constituye la escritura y por ello su enseñanza desempeñaba -y desempeña- un papel primordial en la escuela" (Delval 1992, pag 20).

En el siglo XVIII la ilustración introdujo la idea de que todos los individuos eran originalmente iguales y que la enseñanza debía estar al alcance de todos. La mejora de la sociedad humana y la igualdad entre los hombres (ideales de los ilustrados) sólo podrían conseguirse mediante la extensión de la instrucción para todos (Delval 1992, pag. 21).

Pero en un primer momento no fue así, la cultura era patrimonio de solo unos pocos. En las clases altas se pensaba que era perjudicial extender la educación a todos, decían que cuando se proporcionan conocimientos a un individuo de clase baja es fácil que luego aspire a cambiar el lugar que le corresponde dentro de la sociedad y esto traería conflictos al orden social. Solo aquellos que estaban destinados a ocupar

funciones dirigentes y técnicas debían recibir instrucción, la cual era acorde con las funciones a desempeñar. Así la mayor parte de la población se encontraba totalmente alejada de la transmisión de ese saber acumulado.

Por otro lado durante los primeros años de la industrialización se utiliza una gran cantidad de mano de obra infantil. Al aumentar el maquinismo se torna innecesaria ésta mano de obra por lo que se hace necesario que los niños estén ocupados en algún sitio para no convertirse en vagos o delincuentes, mientras sus padres trabajan. Así el desarrollo de la escuela aparece ligado al descenso de la necesidad de mano de obra infantil y a la necesidad de mantener a los niños y adolescentes ocupados durante el día. Fue entonces cuando los partidarios de la escolarización hicieron ver que el reunir a los niños en las escuelas no solo no era perjudicial sino que podía ser beneficioso en la medida que en las escuelas se les enseñaran el respeto al orden social establecido y los valores dominantes.

La historia y el desarrollo de la implantación de la enseñanza obligatoria y gratuita se organiza en torno a dos tipos de objetivos:

- a) La difusión de la idea de que la instrucción es necesaria para todos y todos tienen derecho a ella de manera que pueda llegarse con esto a un igualitarismo
- b) La función económica, social e ideológica que desempeña la educación para todos.

Sin embargo estos objetivos no se ven cubiertos en su totalidad. "Todavía hoy la escuela solo tiene en una medida muy escasa, la función de transmitir conocimientos, aunque muchos creen que esa es su función principal e incluso la única" (Delval 1992).

Esto se ve reflejado en el tipo de enseñanza proporcionado, donde la transmisión de valores era primordial mientras que el conocimiento ocupaba un logro mínimo y solo se daba aquella educación que permitiera dotar a los niños de capacidades para después convertirse en mano de obra calificada dentro del sistema industrializado. Era tan poco importante la instrucción que muchos de los maestros de los países de vanguardia como Inglaterra no sabían leer ni escribir y su función quedaba limitada a enseñar religión o valores morales a los niños.

1.2 MODELOS EDUCATIVOS.

Al paso del tiempo todos los procesos, principios, pensamientos ideas y objetos evolucionan, esto es algo muy usual en este mundo de rápidos cambios en el que vivimos. De la misma forma en que el pensamiento del hombre ha ido cambiando, también los modelos educativos han ido evolucionando con el paso del tiempo recayendo en los modelos que actualmente se estudian e investigan, como es el caso de los "Grupos Académicos Participativos" de los que hablaremos más adelante.

De este forma, comenzaremos describiendo a grandes rasgos, la evolución de los modelos educativos, desde la educación convencional hasta la llamada educación moderna o participativa

1.2.1 EDUCACIÓN CONVENCIONAL O PASIVA.

Antes de comenzar con la descripción de los modelos quiero hacer una aclaración acerca del término "TRADICIONAL", ya que comúnmente éste término se utiliza erróneamente para designar un modelo de educación. La palabra Tradicional significa "el paso de noticias, costumbres y creaciones artísticas de una generación a otra a través de la vida de un pueblo, una familia, etc." (Moliner, 1981). Durante mucho tiempo éste término ha sido confundido y se ha derivado a la educación convencional o pasiva.

Si nos apegamos a la definición de la palabra, tenemos que la educación tradicional sería aquella educación que es transmitida oralmente de generación en generación, ya sea por la familia o por la propia cultura, es decir, la acepción del término educación tradicional sería en estricto sentido, el de la educación asistemática anteriormente descrita y no la concepción que usualmente es utilizada por diversos autores y en algunos libros.

Es así como la concepción de educación tradicional descrita como carente de participación por parte de los alumnos, en donde el profesor es el portador de los conocimientos y los alumnos los depositarios de esos conocimientos, es erróneo; más bien esto se refiere a la Educación Convencional o Pasiva. Por lo que a partir de este momento se tomará a la mal llamada educación "Tradicional", como educación Convencional o Pasiva. Hecha esta aclaración revisaremos la definición del término

Al hablar de educación convencional o pasiva se hace referencia a la forma más o menos generalizada de como funcionan nuestras escuelas las cuales, de un modo u otro, presentan las siguientes características:

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

La escuela como totalidad está dividida en diferentes grupos que presentan niveles de escolaridad y diversas disciplinas de estudio. Cada grupo se reúne de acuerdo a un horario preestablecido, en un salón de clases. Al frente de cada grupo hay una persona llamada maestro, factor fundamental dentro del proceso educativo; esta persona actuará sobre el alumno con ciertos métodos, es decir se "deposita" la información para que el estudiante la memorice. Este proceso de memorización es descrito por Felipe Pardinas como "la renuncia a tratar de entender lo que en un libro es necesario aprender por tomar el camino más mecánico y sencillo de fijar en la memoria frases, palabras y elementos de párrafo" (Pardinas 1979, pag. 16).

El alumno por su parte, debe comportarse "correctamente", ser obediente y sumiso, no contradecir ni discutirle al maestro. Al realizar todo esto el estudiante podrá acceder a una buena calificación o a un reconocimiento.

En la educación convencional, existe una estructura piramidal, es decir, el profesor es quien tiene la autoridad, él es quien realmente sabe y el único que tiene la razón. Al alumno le corresponde recibir, aceptar y repetir en el momento adecuado las respuestas consideradas como válidas y correctas por el maestro. Aunque la mayoría de las veces el aprendizaje no pasa de ser una mera acumulación de información que es repetida a la hora del examen, el cual si es acreditado garantiza el aprendizaje escolar.

En resumen las metas educativas de la llamada Educación Convencional se basan en las siguientes suposiciones erróneas:

- a) Existe un cuerpo fijo de conocimientos que debe ser transmitido directamente a los estudiantes;
- b) El maestro sabe específicamente lo que los alumnos deben aprender mejor que ellos mismos
- c) La materia de estudio debe aprenderse por aprenderse, no importa si ésta es de interés o no para el alumno.



Pero hay que tomar en cuenta que una metodología convencional o dogmática no garantiza una apertura para la formación integral del hombre. La educación convencional, incide exclusivamente en el desarrollo de las funciones receptoras, busca una asimilación uniforme de las ideas y localiza su máximo interés en una educación del hombre como parte de un proceso mecánico, e instrumental, sin tomar en cuenta sus aportaciones. La dimensión personal y creadora del alumno no tiene acogida, es por ello que se han buscado nuevos métodos de instrucción que permitan la participación del alumno.

1.2.2 EDUCACIÓN MODERNA.

Sus comienzos se remontan a finales del siglo XIX, con una revolución pedagógica que quedaba expresada en el principio de conocer al educando en la intimidad de sus funciones y la etapa de su desarrollo para formarlo "desde adentro"

Lo esencial en la aportación de esta nueva educación consiste en la propuesta de métodos que le ponen especial atención al educando, su aprendizaje, su ambiente, sus intereses; que aspiran a formar al individuo en la totalidad de sus funciones. El alumno es una parte activa dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje y no solamente un "vaso que llenar".

Con este movimiento se relacionan las figuras célebres de la educación como son: Ovide Decroly, María Montessori, A.S. Makarenko, A.S. Neill (Summerhill), Celestín Freinet, Paulo Freire, por mencionar algunos ejemplos. Son de éstos últimos de los que hablaremos a continuación.

LA ESCUELA POR LA VIDA, PARA LA VIDA.

OVIDE DECROLY (1871-1932)

Ovide Decroly Pedagogo y médico especializado en enfermedades mentales, nace en Renaix (Bélgica, Flandes Oriental) 1871 y muere en 1932 en Bruselas. En 1907 funda la escuela l'Ermitage cerca de Bruselas en donde vierte sus teorías pedagógicas.

No es nada fácil exponer la obra, ni siquiera los principios pedagógicos fundamentales del Dr. Decroly ya que no ha habido nunca un sistema Decroly, en estricto sentido, pero trataremos de exponer a continuación sus ideas.

Ovide partiendo del mismo punto de vista que Montessori, declara que entre los niños normales y los anormales no hay diferencia de calidad, de naturaleza; sino de retraso en el aprendizaje. Como pedagogo Decroly ha definido su programa en una fórmula que se ha hecho célebre "La escuela por la vida, para la vida" Decla que la escuela cuyo marco ideal es el campo, debe ser una ciudad-jardín en miniatura donde el niño pueda encontrar el estímulo social que la vida en familia no le pueda proporcionar. El programa escolar debía ser acorde a la Psicología del niño y responder a las exigencias de la vida individual y social actual.

Las concepciones pedagógicas debían inspirarse en la historia biológica de la especie humana. En particular el medio educativo debía organizarse de modo tal que proporcionará al niño los momentos de observación, reflexión y adaptación que el hombre tuvo en diversas etapas de su evolución. El niño debe desarrollar racionalmente lo mejor y lo más elevado en él: la inteligencia, la voluntad y el sentimiento.

De ahí su interés en la modificación de la escuela, ya que según su punto de vista ésta no cumplía con sus propósitos, aunque "bien los podría cumplir", ésta era su gran preocupación la escuela es la institución humana más elevada. "El porvenir de un pueblo depende de la organización y de la influencia de la escuela. Por medio de ella, cada individuo debe desarrollarse lo mejor posible. En la escuela no se pretende hacer parecidos a todos los hombres o inculcarles los mismos valores, pero sí hacerlos capaces de producir y de tener un rendimiento adecuado a sus posibilidades físicas e intelectuales" (Bassan 1979, pag. 23). Por tanto no es el niño quien está hecho para la escuela, es ésta la que se debe adaptar al niño. La enseñanza debe ser un desarrollo del interior al exterior sostenido por el interés y no una imposición de fuera a dentro que practicada exclusivamente no tendría otro valor que el de un adiestramiento.

Decroly aseguraba que era falsa la creencia de que la deficiencia en la educación se debía a la mala organización material a los programas y los métodos. Todo se reduce a una sola causa: la concepción errónea de la evolución normal del niño y de su educación.

Los principios fundamentales de la enseñanza para Decroly son:

- Impregnar toda la enseñanza de la noción de evolución
- Partir del niño en la medida de lo posible, hacerle sentir los mecanismos de su ser.
- Hacer observar al niño, la naturaleza los fenómenos que ocurren en su ambiente, así como los avances y los inconvenientes que le ofrece.
- Hacer pasar al niño por los estados de civilización que la humanidad pasó para apropiarse de la naturaleza, inculcándole la responsabilidad de resolver problemas.
- Conducir de manera gradual a la comprensión de la necesidad inevitable del trabajo y del respeto que éste merece.

Contrariamente a los partidanos de la Nueva educación, Decroly no pretende aquí ubicar al niño solo y en primer plano, conviene considerar por un lado al niño mismo, y por otro, las necesidades de la sociedad a fin de establecer las condiciones pedagógicas necesarias para que el escolar pueda adaptarse adecuadamente a la vida social.

Decroly dice: "Todo lo que yo requiero que se facilite como conocimiento se halla en los programas actuales; solo hay una diferencia, mi finalidad es efectivamente crear un vínculo entre todas las materias, hacerlas converger o diverger en un mismo centro; hacia el niño se dirige todo, es el niño quien todo lo irradia" (Bassan 1979 pag. 97). De ahí la creación de los centros de interés en donde se concentra la enseñanza en torno a temas atractivos para los alumnos, éstos contienen todas las nociones contenidas en los programas tradicionales solo que el conocimiento se adquiere con más facilidad.

Los centros se desarrollaron de acuerdo con:

1. Las necesidades básicas de niño

- Necesidades nutritivas: se traducen para los alumnos en: tengo hambre, nutrirse, respirar, etc.
- La lucha contra la intemperie (como el frío, el calor, la humedad, el viento; vestirse, abrigarse, calentarse...).
- La defensa contra los peligros y los enemigos diversos: ser limpio; luchar contra la enfermedad; asegurarse contra los accidentes...;
- Necesidad de obrar y de trabajar solidariamente, de mejorarse; y
- Necesidad de reposar y recrearse.

2. El niño en su ambiente

- El niño y la familia.
- El niño y la escuela.
- El niño y la sociedad.
- El niño y los animales.
- El niño y las plantas.
- El niño y la tierra, el agua, el aire y las piedras.
- El niño y el sol y demás astros.

Cada una de estas necesidades se relacionan con el conocimiento mediante 3 tipos de ejercicios:

- a) Ejercicios de observación: Como base de todos los ejercicios y punto de partida de las actividades intelectuales. Es la adquisición directa de nociones concretas por medio de las percepciones y de la experiencia.
- b) Ejercicios de asociación: Adquisición indirecta por medio del recuerdo personal, del examen de documentos relativos a seres u objetos actuales pero inaccesibles, aquí se dan 4 tipos de asociación:

- Asociación en el espacio. Geografía.
- Asociación en el tiempo.- Historia.
- Asociación de apropiación a las necesidades del hombre, permite al niño adquirir nociones de economía doméstica, de tecnología, de higiene.
- Asociación causa-efecto revela al niño el cómo y el por qué de los fenómenos.

c) Ejercicios de expresión: Las adquisiciones realizadas por medio de los ejercicios precedentes, se expresarán por vía gráfica, verbal o de otra clase: lenguaje, escritura, dibujo, modelado, trabajos manuales etc.

El centro de interés Decrolyano parte de un conjunto captado por la observación y la inteligencia intuitiva. Estas observaciones son enriquecidas por el análisis que prepara la síntesis razonada. La información anterior será asociada mediante comparaciones entre los conocimientos ya adquiridos y los nuevos documentos, buscados como complemento. Es lo que Decroly llama programa de ideas asociadas inspirado en los problemas vitales que interesan al niño y por medio de los cuales es posible hacer descubrir nociones sencillas, de costumbres intelectuales y demostrar los mecanismos de futuras adquisiciones.

Además Decroly propone la clasificación de los escolares para organizar clases homogéneas y el no tener más de 30 alumnos por aula. Postula también la supresión del horario fijo y propone una enseñanza cíclica para los centros de interés, éstos permitirían desarrollar para cada curso nociones de las distintas materias y ejercicios de lenguaje, escritura, cálculo, trabajos manuales, etc. (Un mismo tema puede ser visto desde diferentes puntos de vista).

Una de las aportaciones más importantes de la teoría Decrolyana es la utilización del método global en el aprendizaje de la lectura y la escritura, es decir, en vez de partir de la letra se parte de la frase. La frase tiene una forma, es un dibujo que el niño reconoce globalmente y cuyo sentido comprende. Poco a poco se le va mostrando que existen palabras comunes en frases diferentes, así de este método aprende primero las sílabas y luego las letras.

MARÍA MONTESSORI (1870-1952)

Doctora en Medicina, nacida en Chiaravalle, (Provincia de las Marcas) Italia. En 1907 inaugura en la barriada San Lorenzo, calle de Les Marsi, la 1ª Casa dei Bambini (casa de los niños). Su doctrina y sus realizaciones pertenecen con todo derecho al movimiento de la escuela activa.

Para Montessori, la educación había sido siempre realizada desde puntos de vista arbitrarios lo que constituía una violación de la naturaleza o de la libertad. Por lo tanto lo necesario no es enseñar, guiar, dar ordenes, forzar; modelar el alma del niño, sino crearle un medio adecuado a su necesidad de experimentar, de actuar, de trabajar; de asimilar espontáneamente y de nutrir su espíritu.

En el procedimiento total se considera al niño no solo capaz de formarse así mismo (autodesarrollarse) y educarse (autoenseñanza) sino que debe motivarse hacia ambas cosas. La orientación principal de éste método es el niño "NO" el método de enseñanza. Montessori sostenía que es necesario brindar libertad a cada niño para que realice tareas elegidas por el mismo; nunca ejercer presión mediante premios y castigos.

"La idea básica de la filosofía educacional Montessori es que cada niño lleva en su interior al hombre que llegará a ser" (Orem, 1974 pag. 28). En el aula se invita al saber; no se le impone; se le alienta a aprender; no se obliga a hacerlo. De esta manera, un niño es libre para trabajar en busca de virtudes morales e intelectuales más que competir con sus compañeros en busca de una calificación mayor. Se resalta la importancia de una competencia individual más que una competencia entre compañeros.

La escuela se propone brindar a cada niño la oportunidad de desarrollarse a su propio ritmo con un espíritu de cooperación y respeto por sí mismo, y por los demás. Cada

niño es único en cuanto a su capacidad cognoscitiva, su rapidez para trabajar y sus intereses.

El ambiente escolar se propone que el niño esté en contacto directo con los materiales de aprendizaje, atendiendo a sus propios intereses y no a los intereses del educador. "La libertad de elección en un ambiente adecuadamente estructurado no solo enseña al niño a ser ordenado sino que también refuerza su voluntad. Al haber elegido un ejercicio o un juguete entre muchos, puede decirse así mismo: "he decidido", "estoy haciendo", al mismo tiempo que se desarrolla la confianza en sí mismo" (Orem, 1974 pag 47).

El material didáctico contiene "control de errores" incluido en su estructura, lo que le permite al niño saber siempre si lo que está haciendo es correcto o no. Así, la función principal de la "directora" (maestra) es sólo es el de una guía, preparando el ambiente y protegiendo el proceso de aprendizaje. La directora debe estar preparada siempre que se le necesita para ayudar indirectamente al niño en su desarrollo social, intelectual, emocional y motor perceptivo. Sólo vigila y ayuda cuando se le solicita, no enseña; no impone nada; ayuda a los niños a darse cuenta del material y de su posible utilización.

Dentro de la educación Montessori se le enseñan al niño los llamados "ejercicios para la vida práctica" en donde se le instruye en su cuidado personal (peinarse, bañarse) y el de su medio ambiente (barrer, limpiar, etc.) lo que lo capacita en el dominio de sí mismo y de su ambiente.

Otra característica del método Montessori es la agrupación de los niños sin tener en cuenta la división de los grados. Esto significa que el niño trabaja en un grupo compuesto por individuos de distintas edades, aptitudes, culturas e intereses. En consecuencia él da al grupo o toma de él lo que necesita, aprendiendo a ser un miembro contribuyente de la sociedad, sin necesidad de que se le presione en forma indebida.

En conclusión, la teoría educacional Montessori, como la escuela Lilliput (Corpus Christi, Texas) lo ha manifestado, sostiene que "el hombre tiende por naturaleza al saber y al desarrollo. Cuando esta tendencia se nutre y se cultiva en la niñez, una persona joven puede dirigirse a sí misma hacia una vida más sana, productiva y feliz. Como resultado de este logro, un individuo puede proyectarse hacia el mejoramiento de la humanidad" (Orem, 1974 pag. 33).

ANTÓN SEMIÓNOVICH MAKARENKO.

Antón Semiónovich Makarenko (Bielopolie, Ucrania 1888, Moscú 1939) fue primero profesor de historia y se consagró luego a la educación y a la readaptación de adolescentes. En este campo organizó y dirigió la Colonia Máximo Gorki, en 1920 y en 1931, la Comunidad F. Dzerzhinski en las que se intentaba la readaptación mediante la vida social y el trabajo en común. Su teoría seguía las posturas socialistas, consiguiendo éxitos inusitados con los niños infractores de la ley, vagabundos y niños abandonados pedagógicamente.

Makarenko basó su difícil labor en la influencia benéfica que puede tener en los jóvenes la convivencia social y el trabajo en colectividad. Él afirmaba que si se concedía un mínimo de confianza y se les hacía responsables de una labor de equipo a los jóvenes que habían observado hasta entonces una conducta socialmente reprochable, formaban una comunidad consciente y organizada.

Makarenko se esforzaba porque sus educandos aprendieran a concordar sus intereses y afanes personales con los de la colectividad. Los fines personales deben dimanar de los generales.

Sus tareas y fines educadores los formulaba partiendo de la doctrina marxista-leninista. "Deseamos formar un obrero soviético culto, por consiguiente, debemos instruirle, a ser posible, con enseñanza media; darle calificación; inculcarle disciplina; debe ser un miembro fiel a la clase obrera; políticamente desarrollado. Debemos imbuirle el sentido del deber y del concepto del honor. Debe saber también a subordinarse al camarada y ordenarle si es necesario; ser amable, severo, generoso e implacable en relación con sus condiciones de vida y lucha; debe ser un activo organizador, tenaz y templado, saberse dominar e influir sobre otros; si la colectividad le castiga no debe perderle el respeto y comprender el por qué de la sanción. Debe ser alegre, animoso, gallardo; capaz de luchar y construir; capaz de vivir y amar la vida; debe ser una persona dichosa. Y todo esto no solo en el futuro sino en cada día presente" (Makarenko 1949, pag. 11).

El rasgo que distingue su sistema pedagógico es que prevé un proceso educativo activo con un fin concreto, comprendiendo todas las facetas de la vida y actividad de niños y adolescentes, proceso que no se limita solamente al estudio. Pensaba que la educación no solo debía efectuarse en la clase, sino que debía saturar toda la vida del alumno influyendo en su persona; en su vida particular y también en su comportamiento respecto a los camaradas que le rodean. El principio fundamental de su pedagogía, profundamente humana, es pedir el máximo a cada persona, pero también hacerle objeto del mayor respeto posible.

El centro del sistema pedagógico de Makarenko lo ocupa el trabajo, la colectividad y el individuo. Comprendiendo justamente la educación soviética como educación colectivista, de hecho esta colectividad tan importante en su sistema pedagógico era una colectividad "primaria" en la que los miembros se encontraban en constante unión práctica, amistosa, de vida e ideológica.

Él rechazaba la "pedagogía de pareja", que reduce la educación a la influencia directa del maestro sobre el alumno. Pero a pesar de sus constantes preocupaciones por la formación, fortalecimiento e incesante desarrollo del alumnado, no perdía de vista a cada niño por separado subrayando siempre la importancia del influjo educativo sobre el individuo.

Makarenko, elaboró por primera vez en la pedagogía, "el sistema de finalidad futura" empleándolo en la práctica con gran maestría y efecto educativo: En éste sistema postula que el hombre no puede existir si no le anima un futuro dichoso. "El verdadero estímulo de la vida humana es la felicidad del mañana... Educar a la persona significa inculcarle las perspectivas en las que base su felicidad futura" En la práctica pedagógica la organización de esta dicha futura es una de las finalidades más importantes del trabajo. A los niños deben plantearseles constantemente nuevas metas, pues aunque su logro exija determinados esfuerzos, serán no obstante, una satisfacción para ellos. (Makarenko, 1949 pag. 17).

En su sistema pedagógico se entendía la disciplina como resultado de la educación, interpretándola como disciplina de superación, de lucha y avance; a diferencia de la pedagogía tradicional que sólo la veía como un medio de inculcar la sumisión y obediencia. Señalaba la necesidad de explicar a los alumnos, en forma convincente y comprensible, las reglas de conducta soviética y las normas éticas para poder después exigir su cumplimiento.

En resumen la tesis teórica de Makarenko se encuentran imbuida por un espíritu de humanismo socialista; una gran fe en el hombre y amor por la niñez y la juventud.

MÉTODO DE SUMMERHILL.

El autor de esta experiencia es Alexander Sutherland Neill (1883-1973) nacido en Escocia. En las cercanías de Londres funda en 1921 la escuela de Summerhill, conservando esta denominación aún cuando se trasladó a otro lugar a los pocos años de su creación. A.S. Neill poseía una gran formación psicológica y una trayectoria educativa, personal y familiar, ya que además de pedagogo era psiquiatra. Su padre era director de escuela y su madre maestra. Se educa en un medio calvinista austero, donde la represión sexual era especialmente fuerte, de hecho toda su vida es

presentada como una rebelión contra la infancia que vivió. Neill no expone una teoría, relata la experiencia real de casi 40 años, de los cuales se derivan algunos principios fundamentales:

- Fe en la bondad del niño. El niño es un ser lleno de potencialidades y con muchas ganas de vivir.
- El fin de la educación es trabajar con alegría y hallar la felicidad. Para Neill la felicidad no es interesarse por la vida y responder a ella con el cerebro, sino con toda la emotividad que caracteriza a el ser humano.
- La educación debe ser intelectual y afectiva. En la sociedad contemporánea se ha encontrado una separación cada vez mayor entre el intelecto y los sentimientos, el hombre se mueve a través de lo intelectual y deja a un lado sus sentimientos; lo que siente su corazón; de lo que ven sus ojos y de lo que oyen sus oídos.
- La Educación ha de tener en cuenta las necesidades psíquicas y las capacidades del niño. No podemos esperar del niño aptitudes que no vayan de acuerdo con su desarrollo.
- La disciplina impuesta y los castigos producen temor, y éste lleva a la hostilidad además de que impide el serio desarrollo psíquico.
- La libertad no debe confundirse con libertinaje. Los individuos deben respetarse mutuamente, tanto el maestro deberá respetar al niño como el niño al maestro, y esto empezará con la sinceridad. El maestro nunca deberá engañar al niño, siempre le hablará con la verdad.
- El niño ha de hacerse independiente de sus padres y de quienes les sustituyen a medida que evoluciona y se desarrolla, sustituyendo éstos lazos por los de la sociedad, lo que le ayudará a adaptarse al mundo con seguridad y no a través de la sumisión.
- El sentimiento de culpabilidad predispone al niño a vincularse con la autoridad. Es importante que el sentimiento de culpabilidad no intervenga con la independencia del niño ya que esto engendra miedo y éste a su vez hostilidad e hipocresía quitándole seguridad al niño.
- La escuela no ha de educar política o religiosamente. Se deberá dar libertad de elegir la religión, mitos y política que el niño crea convenientes por anticuados que éstos sean. (A.S. Neill, 1963, pag. 11-13). La política como la religión es un problema de elección personal que el niño hace cuando es mayor.

La aventura pedagógica de Summerhill esta basada en la autogobernación, Neill contradice a la sociedad actual creadora de individuos manipulados y dóciles; a la escuela tradicional que instruye pero no educa; a los padres engolosinados por la ganancia del dinero en lugar de estar cercanos a sus hijos; a las estructuras sociales que fomentan y toleran el adoctrinamiento; a la antividua que es la contradicción de la escuela de la felicidad donde los niños han de sentir la alegría de vivir. "El deber de los padres y educadores es amar a los niños, o sea, confiar en ellos y dejarlos vivir su vida eliminando cualquier temor, ese gran enemigo de la libertad" (Popenoe, 1982 pag. 123).

Summerhill es una comunidad mixta en la que las actividades de los niños son comunes a los dos sexos. Neill intenta librar al niño de las prohibiciones sexuales organizando su comunidad de la manera más libre posible y sin discriminación sexual. Los niños comparten los mismos lugares para vivir y dormir. Asisten a las mismas actividades, desaparece la discriminación sexual al mismo tiempo que desaparece también la jerarquía adulto niño.

Los mismos niños hacen las reglas, excepto las de seguridad las cuales ya fueron determinadas con anterioridad por Neill y su esposa (ejemplo: los niños pequeños no deben utilizar cuchillos), cada semana en sábado hay una reunión general donde se discuten todos los asuntos de la escuela, tanto generales como personales, todos pueden hacer propuestas sobre las reglas o los problemas ya que tanto los estudiantes como los maestros tienen voz y voto.

Los mismos niños son los encargados de que se respeten las normas, ello hace que todo el grupo se sienta siempre responsable de todas las faltas cometidas, además de que facilita el respeto por los otros, tanto niños como adultos, y el aprendizaje de la reciprocidad.

Existe la autogestión lo que le proporciona a los niños la oportunidad de elegir su propio régimen. Todos los juegos que los niños sean capaces de inventar se organizan y se fomenta el teatro y las interpretaciones dramáticas junto con las actividades físicas. En cuanto a la practica gimnástica y deportiva no se basa nunca en el principio de la competición, tampoco se dan directnes educativas.

El niño ha de ser aceptado como es en lugar de ser estructurado y educado según el patrón de los adultos y de su cultura; el niño aceptado es feliz, porque puede expansionarse y autorealizarse en su libertad. ... "Por el amor de Dios, dejad que la gente viva su propia vida"(Paciano Feroso, 1985 pag. 120)

Summerhill es una escuela defensora de la educación moderna. No se puede educar en una escuela tradicional caracterizada por la disciplina férrea y la desconfianza en el niño, que es considerado inclinado al mal desde que nace (Popenoe 1982).

CELESTIN FREINET.

Celestin Freinet, pedagogo Francés (1896-1966).

Celestin Freinet y su forma de entender la escuela provocó un amplio revuelo en los núcleos reaccionarios y conservadores de Francia, quienes no cesaron en sus campañas de desprestigio y difamación hasta que consiguieron apartarlo de la enseñanza estatal. Es entonces cuando Freinet con la ayuda desinteresada de albañiles y jóvenes campesinos, levanta por su cuenta la escuela de Vence, situada en pleno bosque, los niños comen, duermen y trabajan en ella. Es pues, en 1935 cuando empieza a desarrollarse en profundidad el espíritu de la pedagogía de la cooperación. El pensamiento y la acción de la pedagogía Freinetiana se alimenta de las aportaciones reformistas de la Escuela Nueva; pero su discurso va más allá. Aunque asimila y valora determinados métodos de la pedagogía activa, tales como el Decroly, Montessori y otros, no deja de criticar con cierta dureza el individualismo que fomenta la pedagogía del activismo y del espontaneísmo que se apoyan siguiendo a Rousseau, en la absoluta confianza en el niño. En contrapartida sus puntos de contacto son evidentes con Makarenko y otros autores socialistas que realzan la importancia de la colectividad infantil, de la educación por el trabajo y de la formación integral. Esta pedagogía no nace provista de una concepción teórica de la educación, sino que es el resultado de un largo proceso de experimentación realizada a lo largo de los años.

Una herramienta primordial de la técnica Freinet es la imprenta que va a materializar el pensamiento del niño en el texto libre impreso. El texto libre como su nombre lo indica es un texto que el niño ascribe libremente cuando tiene deseos de escribirlo y según el tema que lo inspire. Pero no basta dejar al niño en libertad para escribir, hay que crearle el deseo, la necesidad de expresarse, por ello el verdadero texto libre no puede nacer y florecer sino en el nuevo clima de libre actividad de la escuela moderna, después ellos mismos imprimen estos textos en la imprenta.

En esta técnica se es partidario de una disciplina escolar y de la autoridad del maestro, sin los cuales no podría haber ni instrucción, ni educación, pero lo que se debe precisar es de qué forma de autoridad y de disciplina recomendamos y cómo podemos lograrla; la experiencia ha demostrado que cuando la clase está bien organizada, cuando todos los niños tienen, individualmente o en grupo, un trabajo interesante que se inscribe en el marco de la vida escolar, se logra una armonía casi ideal.

En su teoría Freinet incluye tanto la necesidad ambiental (la manipulación de las condiciones ambientales para la integración y participación del grupo) como la necesidad fisiológica (al pasar de los años el maestro pierde ciertas habilidades y aptitudes necesarias en el método tradicional como lo es el dar una clase completa en donde todo el tiempo tenga que explicar él la materia y llevar el mando de la clase). Los niños necesitan una escuela donde puedan desenvolverse con libertad sin la autoridad de un maestro y donde puedan llevar a cabo una libre evolución, esto de acuerdo a sus intereses y necesidades. Un salón de clases debe ser sin paredes, y con sillas corredizas con una pequeña biblioteca dentro de cada sala para que se puedan comunicar entre los diferentes grupos. El escritorio del maestro no debe estar arriba de un estrado sino el profesor debe mezclarse con los alumnos para que haya una mejor Interacción.

Los paseos, visitas y actividades fuera de la escuela son otras de las novedades didácticas que, según Freinet, ponen en contacto a los niños con la realidad de la vida y fomentan su espíritu de observación y experimentación.

Freinet sabe combinar en su escuela, las necesidades de un plan de trabajo y la adquisición de unos contenidos científicos e indispensables como la libre creatividad y los intereses específicos del alumno. El ambiente natural de la escuela en la realidad, la introducción de técnicas e instrumentos de trabajo que fomenten el aprendizaje activo, hace posible obtener un nuevo tipo de enseñanza liberadora, socialmente más útil y culturalmente más eficaz. (Freinet E. 1981, pag 6)

PAULO FREIRE.

Paulo Freire nace en Recife, Brasil; fue profesor de historia y de filosofía de la educación en la Universidad de Recife, hasta 1964. Su interés por la educación de los adultos en un país como Brasil que precisaba urgentemente de ella surgió hacia 1947 empezando en el Nordeste entre los analfabetos. Los métodos educativos tradicionales bien pronto le parecieron insuficientes argumentando que poseían 2 grandes defectos, sobre todo a nivel primaria y secundaria:

- 1) La manipulación del educando.
- 2) Terminan por "domesticarlo" en vez de hacerlo un hombre.

Hacia 1962 había realizado ya varias experiencias con el método que había forjado a lo largo de todas éstas, donde los resultados eran excelentes: en menos de 45 días un "iletrado" aprendía a "decir y a escribir su palabra" lo que impresiono a la opinión

pública y consiguió el apoyo del gobierno federal. Se iniciaba así una campaña de alfabetización en todo el territorio de Brasil, pero lógicamente las clases dominantes no iban a tolerar aquella transformación de la sociedad que cambiará la estructura del Brasil, por lo que a la caída del gobierno de Goulart en 1964 (como consecuencia de un golpe de estado) el autor tuvo que interrumpir su proceso por haber sido considerada como subversiva su acción pedagógica y Freire fue encarcelado. Al salir se fue para Chile en donde prosiguió su obra pedagógica.

Para Paulo Freire la Educación no puede reducirse a un mero acto de depositar ideas de un sujeto en el otro, ni convertirse tampoco en un simple cambio de ideas consumadas por sus permutantes. Solamente el diálogo que implica un pensar crítico es capaz de generar conocimiento. Sin comunicación no hay verdadera educación, pero no debe ser una comunicación como discusión guerrera, polémica entre dos sujetos que no aspiran a comprometerse en la pronunciación del mundo ni con la búsqueda de la verdad; ni que estén interesados solamente en la imposición de su verdad. La comunicación no se da entre un emisor (el maestro) y un receptor (el alumno). El emisor -quien envía los mensajes- es el mundo y educando y educadores son los decodificadores que, a través del diálogo pedagógico descifran la realidad para transformarla. Freire basa su pedagogía en la relación dialógica.

En la concepción moderna de la educación ya no cabe la distinción entre el educando y el educador. No más educando, no más educador, sino educador-educando con educando-educador, no así la concepción tradicional de la educación, denominada por Freire como la "concepción bancaria" que no puede servir a otra cosa que no sea la domesticación del hombre, ya que en esta concepción el hombre es una cosa, un depósito, una "oila". Su conciencia es algo especializado, vacío, que va siendo llenado por pedazos de mundo digeridos por otros, con cuyos residuos de residuos pretenden crear contenidos de conciencia.

De esta concepción resulta:

- El educador es siempre quien educa; el educando el que es educado;
- Que el educador es quien disciplina, el educando el disciplinado;
- Que el educador es quien habla; el educando el que escucha;
- Que el educador prescribe; el educando sigue la prescripción;
- Que el educador elige el contenido de los programas; el educando lo recibe en forma de depósito;
- Que el educador es siempre quien sabe; el educando el que no sabe

- Que el educador es el sujeto del proceso; el educando su objeto (Freire 1974, pag 17).

Al ser superada esta concepción queda como resultado el esquema de liberación que postula Paulo Freire.

- Nadie educa a nadie y
- Nadie se educa solo
- Los hombres se educan entre si mediatizados por el mundo. (Freire 1974, pag. 17 y 18)

Paulo Freire entiende la alfabetización como una acción cultural al servicio de la reconstrucción del país y no simplemente como la tarea de enseñar a leer y a escribir, es decir, su interés quedo centrado principalmente en la lectura y la escritura de la realidad y no en el aprendizaje de la lengua.

Así, su método consistía en reunir a la gente en grupos (círculos de cultura) en donde se discutían los problemas de la comunidad, siempre con acciones prácticas, analizando las condiciones locales para encontrar soluciones a algunos de sus problemas; por ejemplo en el área de la salud, la producción, etc.

Se estimulaba a la gente para organizarse en torno a proyectos de trabajo colectivo. De ésta manera se estableció un dinamismo entre el trabajo educativo de los círculos de cultura y la práctica transformadora de la realidad, de modo que pasan a activarse y reactivarse reciprocamente.

Los puntos más sobresalientes dentro de éstas sesiones son: La palabra generadora, la codificación y la decodificación; a continuación profundizaremos un poco más acerca de éstos puntos.

- La Palabra Generadora.

Una palabra generadora es aquella que, escogida en función de ciertos criterios, al ser descompuesta en sus sílabas permite, por la combinación de éstas, la formación de otras palabras. A cada conjunto de sílabas se les llama "familia".

Ahora bien a partir de éstas familias se pueden crear una serie de palabras, las cuales son formadas por los alfabetizandos.

Las palabras generadoras están siempre asociadas a ciertos temas, que se discuten en los círculos de cultura, entre los que se encuentran: producción, salud, población, etc.

- La Codificación.

Es la representación gráfica de un aspecto de la realidad que se encuentra basado en la palabra generadora. Si la palabra es pueblo, la codificación será, por ejemplo, la fotografía de una concentración popular el día de la Independencia en la plaza principal.

Esta codificación no solo es un apoyo para quien da la clase, sino más bien representa un objeto que deberá ser analizado por el círculo.

- La Decodificación.

Consiste en el acto de analizar la codificación que representa algunos aspectos de la realidad.

Esta decodificación se realiza en un diálogo de los participantes entre sí. Y esa "lectura de la realidad", al ser descodificada, se transforma en una "reelectura" en la cual animadores (profesor) y alfabetizandos juntos, pueden ir superando las formas ingenuas de comprender su mundo.

Después de la explicación de los puntos importantes dentro del círculo de lectura podemos entender a que se refiere éste término de Círculos de lectura. Es una escuela diferente en la que no hay profesor ni alumnos ni lecciones en el sentido tradicional. El círculo de lectura no es un centro de difusión de conocimientos sino un local, (un aula de escuela; la pequeña sala de una casa; la sombra de un árbol, etc.) donde un grupo de compañeros se encuentran para discutir sobre su práctica en el trabajo, sobre la realidad local y nacional, y también para aprender a leer y escribir, si tal fuera el caso.

Cabe recalcar que ésta tarea es político-pedagógica y no un punto de vista puramente técnico y pretendidamente neutral. Su labor por lo mismo, no se limita, a los debates dentro de los círculos de cultura, sino que debe ampliarse a la vida misma del barrio, del poblado; dentro del pueblo donde se encuentra el círculo.

Pero no hay que confundirnos, Paulo Freire no tiene nada que ver con escuela-novismo, él no centra la educación en la figura del alumno como mucha gente se imagina y que sólo basta juntar personas y que esas personas conversando descubran la verdad. Eso es absolutamente falso, no basta que las personas conversen para que se dé la educación; hace falta alguna cosa nueva. Entonces el sujeto de la educación

no es el alumno; el sujeto de la educación es el alumno y el profesor en relación, a través o mediados por el contenido que es el elemento que permite la relación educativa entre educador y educando.

La pedagogía de Freire es por excelencia una "pedagogía del oprimido". No postula por lo tanto modelos de adaptación, de transición ni de "modernidad" de nuestras sociedades. Es una educación eminentemente problematizadora, crítica y liberadora. Postula modelos de ruptura, de cambio, de transformación total. De ahí que sea designada como parte de la Nueva Educación o Educación Moderna.

Como pudimos observar en esta pequeña reseña de algunas de las teorías de la educación moderna o activa, algunas ponen un especial énfasis en la enseñanza individualizada, otras en la enseñanza grupal o colectiva, pero ambos tipos de teorías tienen algo en común y es que el aprendizaje no es ya una obligación sino un gozo para el alumno a quien se le da especial atención ya sea individualmente o en grupo. Sin embargo aún falta mucho, existe la necesidad de un cambio en la finalidad en los conceptos y en los métodos de enseñanza, es por ello que se sigue realizando investigación y probando nuevos métodos de instrucción que permitan el pleno desarrollo tanto individual como profesional de los alumnos.

Y mientras todo esto ocurría en el mundo, ¿Qué pasaba en México con la Educación?

1.3 LA EDUCACIÓN EN MÉXICO.

En la conquista la primera tarea educativa se polarizó en torno a la evangelización de los aborígenes y consecuentemente de la educación popular indígena. Muy pronto los misioneros franciscanos, que constituyeron la vanguardia de esta cruzada pedagógica, ven la necesidad de imprimir a la educación un carácter práctico junto a los ideales apostólicos y de evangelización, lo que culmina en los primeros ensayos importantes en favor de la educación rural en la Nueva España.

La preferente atención dada los indígenas en materia de enseñanza se dirigió ya en el siglo XVI, así mismo, a otros grupos étnicos, creándose al efecto, instituciones educativas destinadas a los mestizos y a los criollos.

Al lado de los planteles de enseñanza que se habían instalado, tuvieron señalada influencia en la formación del hombre ciertas instituciones de educación periscolar, como el teatro misional y la naciente literatura.

Básicamente, existían dos tipos de centros educativos, los Calmécac y los Tepochcalli. En los Calmécac se transmitían las doctrinas y conocimientos más elevados, como son los cantares divinos, la ciencia de interpretar los códices, los conocimientos calendáricos, la historia y las tradiciones, la memorización de textos, etc. Los Tepochcalli, "casa de jóvenes", eran los centros de educación para la gran mayoría del pueblo, en ellos se transmitían a los niños y jóvenes los elementos de la religión, la moral y las artes de la guerra. (Sánchez, H.J. 1994, pag 2). Comparando a estos dos grupos, se puede decir que en los Tepochcallis se enseñaban conocimientos de carácter más técnico y elemental que en la Calmécac.

En 1551, se funda la Real y Pontificia Universidad de México, la cual trajo consigo otro importante suceso en los dominios de la enseñanza superior. La organización de colegios universitarios los cuales, dentro de su unidad, ejercerían manifiesta influencia. La enseñanza superior en la Nueva España impuso, así, la necesidad de organizar debidamente la educación secundaria. A tal exigencia dio una adecuada solución preferentemente la Orden Religiosa de los jesuitas.

La organización de la enseñanza en sus niveles secundario y superior no involucro, por desgracia en los primeros dos siglos a la educación femenina. Solo hasta final del siglo XVII se comienza a reflexionar sobre ella.

Durante el siglo XVII la vida educativa en México no presenta significativas innovaciones. Acaso solo se afirman en su mayor parte, las instituciones creadas en el siglo XVI. En cambio, el siglo XVIII ofrece un panorama sugestivo: se emprende una importante campaña en favor de la castellanización de los aborígenes; se conciben y fundan meritorias instituciones de beneficencia de carácter pedagógico; se moderniza la enseñanza superior y se fundan los primeros establecimientos laicos, iniciándose así la exclaustación de la enseñanza en las nuevas tierras y anunciándose en el dominio de la educación una nueva etapa en nuestra historia.

De 1821 a 1876 la educación se encuentra ligada a las ideas liberales. 1821 marca el fin de la guerra y el principio de la vida independiente, en ese entonces el clero (elemento de gran fuerza) controlaba la educación. De aquí que la escuela se convirtiera en un medio utilizado tanto por liberales como por conservadores para influir en las conciencias de los mexicanos. En la línea ideológica del liberalismo figura José

María Luis Mora, su máximo exponente en el México independiente, Luis Mora consideraba la difusión de la educación pública laica como un elemento de progreso: "Sujeta a la regulación clerical, la educación nunca podrá fomentar un espíritu de investigación y de duda sino únicamente el hábito de dogmatismo y disputa (Hale 1976 cit. en Galván de Terrazas 1985 pag. 19).

Durante el gobierno de Iturbide, José M^a Luis Mora fue el autor intelectual de la reforma educativa de Octubre de 1833 donde se proponía sustraer por una parte la enseñanza de las manos del clero, independizándola económica e ideológicamente, y por otra parte organizar y coordinar sistemáticamente las funciones educativas del estado para que la instrucción quedara al alcance de todas las clases sociales, sin excepción, especialmente de la económica y moralmente postergada.

En 1833 Valentín Gómez Farías asume el poder ejecutivo durante la ausencia temporal de l presidente Santa Anna, año desde el cual las instituciones educativas que tradicionalmente estaban en manos del clero, dieron por clausurados sus servicios. La Real y Pontificia Universidad, quedo igualmente eliminada del ejercicio docente y de investigación que había venido desarrollando durante 3 siglos comandada por el clero en combinación con científicos y catedráticos civiles.

La enseñanza superior se distribuiría en 6 establecimientos descentralizados del ámbito universitario:

- Estudios preparatorios.
- Estudios ideológicos y humanidades.
- Ciencias físicas y matemáticas.
- Ciencias médicas.
- Jurisprudencia.
- Ciencias eclesiásticas.

El gobierno dio una gran flexibilidad para que cada estado de la República se ajustara a los criterios legislativos locales y a sus recursos disponibles, lo que trajo como consecuencia una diferencia entre los servicios educativos de la educación entre los estados más favorecidos y los que se encontraban más abandonados.

El 2 de Diciembre de 1867, ocurre un acontecimiento muy importante, al declarar Benito Juárez la ley en la que se consideraba a la educación como un medio de moralizar al pueblo y establecía la libertad y el respeto a la Constitución. Mediante esta ley se consagra la secularización de la enseñanza, al disponer que en las escuelas oficiales se suprimiera la educación religiosa.

"El panorama de la educación durante el porfiriato nos presenta una imagen desalentadora. Los ideales postulados por los liberales, en años anteriores, en pro de popularizar la enseñanza languidecían entre las escasas instituciones que acogían a unos cuantos estudiantes. De los 9 millones de habitantes que existían en el país, en 1880, más del 80% estaban condenados a la ignorancia y a la pobreza. La mayoría de las universidades mantenían suspendidas las cátedras desde tiempos de la reforma. Los institutos de enseñanza superior, creados por el estado no lograban aún consolidarse como instituciones sólidas en la calidad y sistematización de la docencia" (Robles 1981, pag. 68). Mientras, las clases acomodadas recurrían a los establecimientos europeos y norteamericanos para la formación profesional de sus hijos.

Como compensación a la inactividad de las universidades se fundan en 1901, la Academia de Bellas Artes, el Conservatorio Nacional de Música y la Biblioteca del Museo Nacional como una acción unitaria y congruente con las necesidades culturales de una aristocracia advenediza que introducía gustos y modales de los modelos europeos.

El 22 de septiembre de 1910 sirvió de marco inaugural de la modernizada y reestructurada Universidad Nacional de México. Las Universidades de Salamanca y de California fueron las madrinas de la reciente Universidad.

El año de la fundación de la Universidad estuvo acompañado de otro evento de gran trascendencia para el desarrollo de la educación superior en México: La Escuela Nacional de Altos Estudios cuyos objetivos consistían en cultivar la ciencia a través de un método de investigación ordenado y sistemático. Sus funciones consistían en perfeccionar, especializar, elevar a un nivel superior, estudios hechos en las escuelas nacionales, preparatorias, de jurisprudencia, de medicina, de ingenieros y de bellas artes.

Para 1910 el censo Nacional registró una población de 15.2 millones de habitantes en la república mexicana. Más del 80% de la población total, esto es, 12 millones de mexicanos, era analfabeta.

Las manifestaciones de desarrollo de la educación técnica e industrial, durante el período de la revolución, se redujeron a la existencia de planteles que enseñaban algunos oficios o carreras comerciales a hombres o mujeres.

El movimiento revolucionario de 1910, dio importancia a la educación y la confirmó como una de las garantías sociales en el artículo 3º de la Constitución de 1917, que legalizaba la enseñanza libre y se responsabilizaba al estado de la instrucción pública,

fue entonces cuando se hizo necesaria la organización del sistema educativo y en 1921 se crea la Secretaría de Educación Pública (SEP), organismo que estaba íntimamente relacionado con las ideas sobre educación del siglo XIX. En este largo proceso de cambio resalta la figura de José Vasconcelos. Su pedagogía pretendía transformar a las masas marginadas en grupos de individuos productivos y creadores, la población se integraría en una unidad nacional libre y democrática. La Universidad Nacional recibiría la influencia liberadora de las corrientes ideológicas de los líderes intelectuales del momento, quedando la idea central de la filosofía de Vasconcelos como lema de la máxima casa de estudios "Por mi raza, hablará el espíritu".

De 1917 data el primer intento de la Universidad por conseguir su autonomía, sin lograr resultados satisfactorios. La discusión sobre el carácter administrativo, legal y académico de la Universidad se agudizaba de nuevo bajo la rectoría de Antonio Caso (1921-23). El 27 de agosto de 1923, la Federación de Estudiantes de México presenta una iniciativa de ley para la autonomía de la universidad a la Cámara de Diputados. Al día siguiente el maestro Caso deja su cargo en medio de fuertes presiones y controversias sobre la Universidad y el Estado. Los conflictos entre universitarios y el estado empeoraban. En las preparatorias y en la facultad de Jurisprudencia los actos violentos, así como las manifestaciones de protesta aumentaban por lo que para 1929 se hacía necesaria la autonomía de la Universidad. Un problema originado en la Facultad de Derecho desencadenó el movimiento estudiantil que conmovió a la opinión pública. La Universidad se convertía en un organismo autónomo en medio de un periodo crítico del gobierno revolucionario. Portes Gil otorga la autonomía a la Universidad.

Durante la administración Cardenista se enfatizó la necesidad de actualizar sistemáticamente los planes y programas de estudio de responsabilidad oficial que incluía la enseñanza técnica; la experimentación mecánica y la investigación constante. El IPN sería el establecimiento más importante del país en la capacitación de personal especializado.

En 1935 se comenzó la organización de un instituto educativo para formar a los egresados de la secundaria en aspectos específicos de las ciencias aplicadas y las técnicas industriales. Hasta 1936, la educación técnica en México se venía impartiendo en las escuelas de ingeniería, los institutos científicos y literarios y la Escuela de Altos Estudios. El 2 de Enero de 1937 se declaran inauguradas las labores del Politécnico, su plan de estudios se distinguía por incluir la modalidad de dividirse en ciclos "vocacionales" y "prevocacionales". Estas divisiones correspondían a la preparatoria técnica dividida en dos ciclos de 2 años cada uno, y el vocacional correspondiente al grado superior de enseñanza media en el que habría escuelas con diferentes especialidades profesionales que correspondían a físico -matemáticas, ciencias biológicas y ciencias económicas y administrativas.

Así mismo la educación superior de carácter privado se inicia durante el cardenismo como una respuesta de las clases acomodadas a la imposición del materialismo. El Instituto Tecnológico de Monterrey se organizó por los industriales neoleonese para adiestrar sus propios cuadros técnicos y administrativos destinados, principalmente a los establecimientos industriales y financieros de una próspera iniciativa privada regional.

En 1971 en la Universidad Nacional Autónoma de México, se inicia la Reforma educativa, al atender la mejora del rendimiento y calidad del sistema educativo y orientándolo hacia objetivos concretos, además de la creación del colegio de Ciencias y Humanidades (C.C.H.), el cual comienza sus funciones el 12 de Abril de 1971. Esta institución se encuentra destinada a realizar trabajo interdisciplinario dentro de la Universidad, y sus planes y programas de estudio están tendientes a dar mayor flexibilidad y adecuación a las necesidades de la enseñanza. Entre los objetivos generales de los C.C.H. se encuentran:

- La experimentación de métodos de enseñanza que aumenten la profundidad y seriedad de los estudios científicos, humanísticos y técnicos, tratando de impedir el enciclopedismo.
- Hace énfasis en las materias básicas tratando al mismo tiempo la cultura del especialista.
- Propone a los maestros la búsqueda de métodos no tradicionales que excluyan la verborrea y la pasividad. El profesor debía ser sólo un orientador en el proceso de aprendizaje. Su función era propiciar el autodescubrimiento en los alumnos y la autoeducación, ajeno a incentivos circunstanciales y respondiendo sólo a motivaciones profundas, al saber por el saber mismo.

Este sistema en el nivel bachillerato, permitiría a los alumnos una interacción como miembro de un grupo, con otros individuos que comparten sus inquietudes, experimentando una formación participativa que lo invita a investigar y descubrir el conocimiento tanto científico, como humanista y técnico.

Cada época según sus necesidades forma hombres con características diferentes, la enseñanza en cada periodo debe responder a las necesidades de su tiempo y por ende renovar sus estilos didácticos los cuales son reformados no sólo como consecuencia de los cambios que se han dado en la sociedad sino de acuerdo con las concepciones de Enseñanza y Aprendizaje que en cada época han predominado (los

cuales también han ido cambiando con el paso del tiempo). De acuerdo con lo anterior revisaremos un poco acerca del proceso de Enseñanza-Aprendizaje con la finalidad de entender un poco más la evolución de la educación.

1.4 PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

ENSEÑANZA: Enseñar del latín insignara, de signa, generalmente lleva 2 complementos:

- El que expresa la cosa enseñada y,
- El que expresa la persona a la quien enseña. (Moliner, 1981. Pag. 1136-1137).

También se ha concebido a la enseñanza como el sistema y método de instrucción destinados a desarrollar habilidades, actitudes, aptitudes y conocimientos.

QUÉ ES EL APRENDIZAJE?

Desde que el individuo nace hasta el momento de su muerte está aprendiendo, esta capacidad de aprendizaje le permite adaptarse al medio ambiente que le rodea y no sólo eso, en ocasiones esta capacidad de aprendizaje le permite adaptarse a un medio ambiente en donde sólo sobreviven los más aptos.

Así, el aprendizaje queda definido como un cambio más o menos permanente de la conducta que ocurre como resultado de la práctica o experiencia y que no puede atribuirse simplemente a un proceso de maduración biológica del individuo.

Los primeros estudios sobre el aprendizaje se relacionan con la memoria. El alemán Herman Ebbinghaus (1850-1909) tuvo la idea hacia el año de 1885 de estudiar como se aprendían series de sílabas sin sentido.

Después, al fisiólogo Ivan Pavlov (1849-1936) se le atribuye el descubrimiento del condicionamiento respondiente. Él realiza estudios sobre la salivación de perros; al asociar la comida con estímulos neutros como un sonido o una luz el animal los relacionaba y después de un tiempo al ver la luz o escuchar el sonido salivaba aún sin la presencia de la comida. Pavlov creía que las asociaciones mentales se aprendían de un modo muy similar a las salivaciones, él esperaba poder explicar el conocimiento y la acción humana al investigar el condicionamiento respondiente.

Más o menos al mismo tiempo, a finales del siglo XIX en 1898, Edward Lee Thorndike (1874-1949) realizó investigaciones con gatos, él afirmaba que todos los animales incluyendo las personas, resolvían los problemas por medio del aprendizaje en ensayo y error. Las conductas exitosas se vuelven más favoritas por el placer del éxito, al mismo tiempo los actos fracasados serán eliminados porque no producen el efecto deseado. Es decir el placer de las consecuencias constituye una influencia clave en el aprendizaje: a esta idea se le conoce como la ley del efecto. De hecho algunos autores llaman a Thorndike el padre de la Psicología educativa, por haber sido el primero en aplicar los resultados de sus experiencias a la situación de enseñanza-aprendizaje dentro del salón de clases.

A finales de la década de 1920 Skinner empezó a investigar la conducta operante es decir la conducta va a ser reforzada o castigada para ser modificada. La investigación de Skinner llevo hacia la tecnología compleja de la enseñanza llamada modificación de la conducta que en la actualidad se utiliza en todo el mundo dentro de la enseñanza y para el manejo de los problemas disciplinarios.

También a principios de siglo en 1912 Max Wertheimer inicio en Alemania la Psicología de la Gestalt. Esta escuela hace especial énfasis en la percepción y fueron los primeros en estudiar el fenómeno de movimiento.

Albert Bandura afirma que todo lo que pueda aprenderse de manera directa, también puede aprenderse observando a los demás, fijarse en otros "abrevia" el aprendizaje.

Pero existen 2 grandes corrientes Psicológicas del aprendizaje

- El Cognoscitvismo (Teoría de campo de la Gestalt).
- El Neoconductismo (teoría del condicionamiento estímulo-respuesta).

COGNOSCITIVISMO

Se forma en Alemania en los primeros años del presente siglo. Las 4 figuras de su desarrollo fueron: Max Wertheimer (1880-1943), Wolfgang Köhler (1887-1967), Kurt Koffka (1886-1941) y Kurt Lewin (1890-1947).

Los teóricos del campo cognoscitivo se interesan en el desarrollo de habilidades que permiten al estudiante aprender ideas, conceptos, vocabulario o hechos específicos básicos para lograr una ejecución efectiva.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

El aprendizaje como fenómeno según la escuela cognoscitiva está estrechamente ligado con la percepción, consecuentemente define el aprendizaje de acuerdo a la reorganización del mundo perceptual o psicológico.

Los principios que se aplican y que son necesarios de controlar en la instrucción y durante el proceso de aprendizaje, desde el punto de vista cognoscitivo, son:

- **PERCEPCIÓN:** Entendida como la forma de conocer la realidad. El hombre cuando interactúa con su medio ambiente, resolviendo problemas prácticos, viendo, escuchando, observando detalladamente y atendiendo con cuidado, identifica; descubre significados e interpreta el estímulo percibido.
- **ORGANIZACIÓN:** Se refiere al análisis de las relaciones entre cada elemento. La ubicación de dichos elementos y sus relaciones en una estructura global de hechos o conocimientos.
- **COMPRESIÓN:** La comprensión del material estudiado es imprescindible para que el aprendizaje ocurra, y ésta se hace evidente cuando el participante es capaz de generalizar y extrapolar la información recibida. Esto elimina la memorización y da mayor importancia a la significación.
- **RETROALIMENTACIÓN:** El conocimiento inmediato de si la ejecución fue buena o mala y las razones de esto, permite al participante aplicar conductas. Con esto se confirma si el aprendizaje se está efectuando, y se pueden señalar y corregir errores.
- **ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS:** Cuando el participante conoce la meta o situación final que se propone la instrucción que recibe, estimula su interés, de esta manera conoce para qué le servirá lo estudiado, y se logra, por ende, un aprendizaje eficaz.

NEOCONDUCTISMO.

Se hace hincapié en la conducta observable, se preocupa en esencia por la forma en que los organismos se adaptan a su entorno. Sus principales expositores durante el primer tercio del siglo XX fueron: John B. Watson (1878-1958) y Edward L. Thorndike (1874-1949), y aunque los sistemas psicológicos de Thorndike y Watson no

continuaron en su forma original, algunos psicólogos contemporáneos tienen una orientación suficientemente similar a ellos para que se les llame "neoconductistas". Algunos de los más importantes son K.W. Spence, B.F. Skinner, J.M. Stephens y A.I. Gates.

Los teóricos neoconductistas describen hechos observables y experimentan en situaciones que puedan definirse operacionalmente y que hagan mención a manifestaciones observables y medibles.

Los principios considerados por los neoconductistas, como determinantes para que ocurra el aprendizaje son:

- **ACTIVIDAD:** Se refiere a la participación activa del estudiante en el proceso de aprendizaje. Esto implica una actividad mental manifestada necesariamente en una conducta observable. Para lograr el aprendizaje es necesaria la actividad, puesto que aprendemos de lo que hacemos. La actividad puede ser tanto la resolución de un problema, como una respuesta verbal, escrita o motora.
- **REPETICIÓN:** Este principio se basa en la idea de que "nada puede sustituir a la práctica repetitiva en el aprendizaje de destrezas que han de ser automatizadas". El participante debe ejecutar varias veces la actividad de estudio durante el proceso de aprendizaje. La repetición facilita el recuerdo posterior. Es muy importante que la repetición sea la correcta para no aprender actividades fallidas.
- **REFUERZO:** Se define como todo aquel estímulo que incrementa la posibilidad de ocurrencia de una respuesta. El refuerzo afecta la frecuencia, forma, intensidad y dimensión de una respuesta, el refuerzo aplicado simultáneamente después de que el participante ha realizado la conducta esperada, hará más efectivo el aprendizaje.
- **GENERALIZACIÓN:** El proceso de generalización consiste en poder repetir una respuesta aprendida, en diversas situaciones semejantes, esto es, la aplicación de los conocimientos adquiridos. La actividad aprendida, al generalizarse deberá aplicarse ante una variedad de estímulos similares.
- **NECESIDAD:** El participante requiere un propósito o razón específico que lo impulse a ejecutar la actividad requerida por la instrucción. La necesidad en este sentido se traduce en un estado de privación o carencia que conduce a la acción en otras palabras: la necesidad de aprender.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

Para impulsar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje es conveniente estudiar estos principios llevando a la práctica aquellos que se consideran de utilidad sin reparar en su orientación teórica particular, ya que ambas corrientes se esfuerzan por alcanzar el mismo objetivo: favorecer el proceso de aprendizaje.

Y precisamente las llamadas técnicas de Enseñanza-Aprendizaje funcionan como un instrumento que favorece el aprendizaje; Mauro Rodríguez (1988) menciona que estas técnicas son algo así como lo que hacen las radiografías con las oscuridades del cuerpo humano y otras técnicas para ayudar -y también para empujar- a cada uno de los miembros a la participación, dar de sí mismos, poner en juego sus mejores dinámicos al servicio del grupo y de la tarea común.

Estas técnicas son procedimientos para organizar y desarrollar la acción de grupo sobre la base de conocimiento suministrados por la teoría de la Dinámica de Grupos, una técnica adecuada tiene el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales.

La aplicación de estas técnicas en la educación puede considerarse como un intento por romper con los métodos tradicionales, con los cuales como ya se mencionó anteriormente predomina la participación del maestro quien es el único que sabe.

En estas técnicas existe la participación activa de los miembros del grupo. El profesor tiene la función de guía y organizador del aprendizaje, como un supervisor de una tarea ejecutada por otros y no solamente por él. Aunque es necesario advertir que el empleo de una técnica no basta por sí misma para obtener el éxito deseado. Las técnicas tendrán siempre el valor que sepan transmitirle las personas que las utilizan. Deberán ser vitalizadas por la creatividad de quien las maneje; así que su eficacia dependerá en alto grado de su habilidad personal, sensibilidad, don de la oportunidad, capacidad creadora e imaginativa para adecuar en cada caso las normas a las circunstancias del aquí y el ahora.

Cabe señalar, que éstas técnicas no deben ser consideradas como fines en sí mismas, sino como instrumentos o medios para beneficiar a los miembros y lograr los objetivos del grupo. Varias de estas técnicas o dinámicas han llegado incluso, a ser de dominio universal. En el anexo 1 se describen algunas de ellas.

CONCLUSIÓN

La educación es un proceso continuo que se sigue a lo largo de la vida del hombre. Sin embargo, la educación sistemática, la que es impartida dentro del aula de clases, es la que en este escrito nos compete, por ser la educación que incide en la formación profesional del individuo.

El estudio del acto educativo; en la escuela, ha sido siempre la base de investigaciones de quienes han querido explorar el desarrollo del alumno y guiar su formación.

La evolución de los modelos educativos parten desde la educación convencional, donde predominan las relaciones verticales y autocráticas, hasta la llamada educación moderna o activa donde se le reconoce al alumno como un ente que es capaz de generar conocimiento, cuando se encuentra en las condiciones necesarias que le estimulan e invitan al autodescubrimiento y las ansias del saber.

Dentro de las nuevas corrientes educativas, han surgido métodos que tratan de impulsar la participación del alumno. El estudiante es una pieza clave en el proceso de aprendizaje.

Cada uno de estos métodos contempla al alumno desde diferentes puntos de vista, algunos centran la educación en el alumno (Decroly, Montessori, Summerhill); otros se preocupan por la inmersión del alumno dentro del grupo, visualizándolo no como un ente aislado, sino como hombre en sociedad (Freinet, Makarenko, Freire).

A esta evolución de los modelos educativos, se vincula la evolución que por ende, ha tenido el proceso de enseñanza-aprendizaje y la creación de una serie de técnicas (técnicas de enseñanza-aprendizaje) que favorecen el mismo. Éstas técnicas como instrumento en el proceso educativo, buscan la actividad y participación del alumno y la creación de su propio aprendizaje mediante la interacción con otros.

De acuerdo con lo anterior, el principal propósito del maestro como guía, y facilitador del aprendizaje, debe ser que el alumno aprenda. Para esto, es necesario que el profesor conozca e identifique las condiciones y factores que influyen en el proceso de aprendizaje, así como las tareas que debe realizar durante la enseñanza, a fin de lograr un mayor aprovechamiento.

Es pues tarea de las personas interesadas en la educación, el prepararse y buscar alternativas que les permitan desempeñar una labor más eficiente dentro de la educación. El profesor, debe buscar ser un factor de cambio, que estimule la creatividad y el descubrimiento del conocimiento en los alumnos.

CAPÍTULO II

GRUPOS



*Nuestra libertad depende
del grado de nuestro
conocimiento;
y es la calidad del
conocimiento que
poseemos lo que determina
el grado de nuestra libertad.*

CAPÍTULO II

GRUPOS.

INTRODUCCIÓN AL CAPITULO

El hombre es un ser eminentemente social de ahí su tendencia a asociarse con las demás personas para formar grupos, siendo éstos un medio importante para la realización de los propósitos humanos; primero en la familia, después en el clan, la tribu, el gremio, la comunidad y el estado, dándoles diversos usos como la lucha, el culto, la recreación, la educación, etc. de ahí el gran interés generado en muchos autores por descubrir cuáles son los poderes del grupo y cómo pueden ser utilizados en pro del desarrollo individual.

El grupo ejerce un gran poder sobre sus miembros, a tal grado que las personas aprenden a realizar conductas que son clásicas dentro de un grupo, por el simple hecho de que sus compañeros las hacen, de ahí surgen aquellos dichos populares de: "El que con lobos anda, a aullar se enseña" y "Dime con quien andas y te diré quien eres". De hecho estas conductas no son sólo imitadas dentro del ambiente grupal, sino que son derivadas a nuestro comportamiento diario y somos capaces de realizar esas acciones fuera del ambiente grupal donde fueron aprendidas. Esto demuestra, por otra parte, que es difícil de predecir la conducta de un individuo dentro del grupo; sus reacciones dependerán en última instancia de la interacción entre su personalidad y la personalidad de los otros miembros.

Todo esto ha sido estudiado por diversos autores con la finalidad de conocer como el grupo puede ayudar al fortalecimiento de ciertas conductas como lo es el aprendizaje; el trabajo en equipo; la terapia grupal, etc. Este tema es de gran importancia dentro de la educación puesto que si el profesor ayuda a encauzar al grupo hacia el aprendizaje se logrará mediante éste el fortalecimiento de la enseñanza.

2.1 DEFINICIÓN DE GRUPO:

Existen diversas características que definen a un grupo, algunos autores dicen que ante todo un grupo es un sistema de interacción social, pero esto como característica de un grupo no es suficiente, además de ser abstracto puesto que una interacción social no solo se da en un grupo, también puede darse en un fenómeno de masa, es más la interacción social se da en la sociedad misma.

Otros autores especifican un poco más en las características que definen a un grupo, conceptualizándolo como sigue:

Según Olmsted un grupo será definido como "una pluralidad de individuos que se hallan en contacto los unos con los otros y que tienen conciencia de cierto elemento común de importancia" (Cit. en Cirigliano y Villaverde 1987, pag. 68)

G.C. Homans dice: se entiende por grupo cierta cantidad de personas que se comunican a menudo entre sí, durante cierto tiempo y son lo suficientemente pocas que cada una de ellas puede comunicarse con todas las demás en forma directa.

Kurt Lewin por su parte afirma que un grupo no es la suma de sus miembros, sino una estructura que emerge de la interacción de los individuos, una estructura que por sí misma produce cambios en los individuos.

Aún en el campo de la Psicología Social, el grupo puede ser considerado como un conjunto de personas que reúnen muy pocos requisitos:

"Un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente intervinculados (Cirigliano y Villaverde 1987, pag. 66).

Sin embargo estas características son generales, es evidente que no todos los grupos son iguales de hecho usted mismo ha pertenecido a diferentes tipos de grupos, como lo son la familia, los amigos, el grupo de trabajo, etc. Y cada uno de ellos poseen diversas características.

2.1.1 TIPOS DE GRUPOS.

Como ya hablamos mencionado, existen diversos tipos de grupos y cada autor proporciona una clasificación diferente de estos por lo que sería casi imposible mencionar cada una de ellas, en esta tesis se mencionarán sólo algunas:

Grupos primarios y grupos secundarios: Los grupos de tipo primario se caracterizan porque sus miembros interactúan íntimamente, es decir "cara a cara", son conscientes de la existencia del grupo, de su pertenencia a él y de la presencia de los otros miembros, un ejemplo de éstos puede ser la familia, los amigos, etc. En los grupos secundarios se mantienen relaciones frías e impersonales y se establecen comunicaciones indirectas, el grupo no es un fin en sí mismo sino un medio para lograr otros fines por ejemplo la empresa, los pueblos, etc.

Grupos según su tamaño o volumen: Se pueden dividir los grupos en: pequeños o microgrupos y los grupos grandes o macrogrupos considerándose pequeños aquellos grupos que poseen hasta quince o como máximo 30 miembros y grupos grandes los restantes.

Grupos de contacto directo y de contacto indirecto: La interacción que dentro de un grupo mantienen sus miembros entre sí puede básicamente tener lugar de un modo directo, es decir, que las relaciones entre ellos se producen en presencia unos de otros (contacto directo), o bien a través de algún agente intermediario (contacto indirecto).

Grupos afectivos y grupos utilitarios: Existen grupos en los que los rasgos de personalidad de cada uno de los miembros que integran el grupo son un elemento primordial para el buen funcionamiento del mismo. Aquel tipo de grupo en el que la afectividad forma parte fundamental del grupo se le denomina grupo afectivo. Al contrario de éstos existe otra clase de grupos en los que la afectividad queda secundarizada, son aquellos grupos cuya finalidad no reside en el goce de la intimidad o en la satisfacción de hacer algo en compañía de los otros miembros, éstos por sus características son llamados grupos utilitarios.

Grupos espontáneos y grupos artificiales: Hay algunos grupos que surgen de una manera natural, espontáneamente sin proponérselo, estos son los grupos espontáneos, mientras que otros grupos requieren de una voluntad de creación por parte de sus miembros y para constituirse requieren el ponerse explícitamente de acuerdo las personas que lo integran, un ejemplo de éstos grupos son aquellos que se forman en los laboratorios de psicología con fines experimentales.

Grupos formales y grupos informales: Los primeros se refieren a aquellos grupos que se caracterizan por tener unas reglas y una jerarquía explícitas y reconocidas por sus miembros o bien pueden los grupos tener unos roles y una jerarquía de status de carácter difuso y con unas reglas a las que se adaptan los miembros sin ser conscientes de ellas, su organización es de un carácter implícito o subterráneo; éstos últimos son los grupos de carácter informal.

Pero, como Frederic Munné indica: "lo importante más que ir estableciendo tipos de grupos es advertir la relación que existe entre ellos" (Munné, 1982, pag. 95). Así la clasificación de los grupos es de un orden estrictamente didáctico, un grupo no puede dividirse tan tajantemente en las divisiones expuestas anteriormente, por lo que un grupo pequeño puede ser a la vez afectivo, informal, espontáneo, etc.

2.1.2 ETAPAS EN LA VIDA DE UN GRUPO.

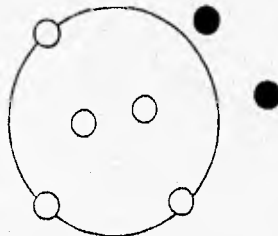
Los grupos difieren en cuanto a duración de tiempo en cada etapa y las especificaciones de los problemas enfrentados en cada una de ellas. Las etapas de desarrollo de un grupo rara vez son claramente identificables.

Un grupo no va necesariamente paso a paso a través de las etapas de su vida, sino que su crecimiento puede ser de manera rápida o lenta según la interacción existente entre sus miembros, así puede estancarse por algún tiempo en una determinada etapa (por dificultades) o puede avanzar rápidamente hacia el logro de sus objetivos. Es importante tener claro el concepto de las etapas de desarrollo de los grupos.

En este mismo sentido, podemos decir que "en muchos aspectos la vida de un grupo es análoga a la de un organismo vivo: también el grupo nace, crece, madura, se enferma, lucha contra agresiones, se cura, se cansa, se envejece y muere. No es una existencia serena y pareja, sino una historia de altibajos, expuesta a variadas vicisitudes y crisis escalonadas." (Rodríguez Mauro, 1988).

Así mismo, no existe la misma involucración de los miembros con respecto al grupo ya que mientras algunas personas solo asisten con el grupo para ver que pueden obtener de él, es decir no aportan nada al grupo, solo lo utilizan para satisfacer sus propias necesidades (tipo 1), otras personas dan solo un poco de sí mismas al grupo pero esperan más de él, es decir no se comprometen totalmente (tipo 2), en cambio hay otras personas que se involucran totalmente con el grupo (tipo 3), conformando la base misma de éste, el pilar, y entregan todo al grupo, éstas personas son las que realmente hacen que un grupo se desarrolle y logre sus objetivos.

- TIPO 1 ●
- TIPO 2 ○
- TIPO 3 ○



2.1.3 PROPIEDADES DE LOS GRUPOS.

Al estudiar todos los grupos existentes, los investigadores han identificado cuantos elementos o características que poseen todos los grupos, los siguientes son los elementos más comúnmente investigados y descritos:

- **ATMÓSFERA:** La atmósfera del grupo es la disposición de ánimo, tono, o sentimiento que está difundido en el grupo. El ambiente físico real en que actúa el grupo es importante para ayudar a determinar la atmósfera del mismo. La iluminación, la ventilación o aún la falta de atractivo o la claridad de la pieza pueden ser factores que contribuyan a la atmósfera grupal. La disposición de las sillas también es importante. El sentarse en un esquema circular o elíptico donde cada uno puede ser visto y ninguna persona está en una posición físicamente dominante puede tener valor al crear una atmósfera amigable, permisiva. (Beal, 1990 pag. 72-73).

Cuando los individuos se encuentran y trabajan juntos, ya no se comportan solo como unidades individuales, sino que responden como un todo colectivo a la atmósfera grupal y prevaleciente. En los grupos con una atmósfera cálida permisiva, democrática, parece haber mayor activación para trabajar y mayor satisfacción y los individuos y los grupos son más productivos. Hay más compañerismo, cordialidad, cooperación y "sentimiento de nosotros" y facilita el desarrollo de las motivaciones individuales que sirven para aumentar la productividad y la moral de los integrantes.

- **COMUNICACIÓN:** El lenguaje es la expresión más importante del interactuar entre los hombres. Por medio de ella aprendemos a conocer a la gente, compartimos experiencias, ideas, sentimientos, creencias, etc. y por consiguiente definimos, diagnosticamos y resolvemos nuestros problemas comunes.

Los miembros del grupo tienden a sentirse dejados a un lado e inseguros de sí mismos cuando no tienen una comunicación en ambos sentidos. Aún cuando se comuniquen actos hostiles, parece haber menos resentimiento entre el emisor y el receptor cuando hay una comprensión firme por ambas partes.

Pero no es solo la comunicación de carácter verbal importante. "Al describir como las personas se comunican unas con otras, existe la tendencia a olvidar que los sentimientos y las actitudes son comunicadas en forma no verbal y en forma verbal. Un miembro del grupo que alcanza y toca a otro sin decirle una palabra, puede estar comunicando un comportamiento de solicitud o un comportamiento rudo, dependiendo de la forma en que el toque se lleve a cabo. De manera semejante, la postura del cuerpo, las expresiones faciales y el contacto con la vista pueden comunicar muy efectivamente." (Hansen, Wamer 1981 pag. 359)

- **PARTICIPACIÓN:** La participación es una de las mayores fuerzas grupales, es decir, la inclusión del miembro personal y psicológicamente a asuntos del grupo, con asistencia a reuniones, integrante de comisiones, o participar en determinado grupo.

Aún cuando las ideas de un individuo no coincidan con la decisión final del grupo, está mucho más contento cuando ha tenido la oportunidad de participar y de expresarse en el proceso de la toma de decisión. Cuanto más participa un miembro, tanto más favorable son sus actitudes hacia el grupo y tanto mayores sus sentimientos de interés por el grupo y de identificación con él.

- **INTERACCIÓN:** El concepto de Interacción, se refiere a algo más que las acciones y reacciones de un miembro sobre otro. Abarca una serie de reacciones sociales dentro de las cuales hay una estimulación recíproca y una respuesta entre seres humanos. el concepto de interacción comprende los medios por los cuales los individuos se relacionan los unos con los otros y llevan a efecto las tareas para el desarrollo, mantenimiento y crecimiento del grupo o del sistema social.

La interacción puede darse entre un grupo y otro, entre un grupo y el maestro, entre un subgrupo dentro del grupo principal. Por lo que la interacción se refiere a la modificaciones de comportamiento que se dan cuando dos o tres personas entran en contacto por un lapso dado. Los individuos influyen unos en otros mediante el empleo del lenguaje, los símbolos y otras formas de comunicación.

- **ROLES:** El concepto de rol designa el modelo de comportamiento que caracteriza el lugar del individuo en el seno del grupo (Luft, J. 1978, pag. 63).

Un individuo puede encontrarse en grupos diferentes por lo que el rol que juegue en uno puede ser diferente al que juegue en otro. Así también, una misma persona puede ocupar dos rangos diferentes en dos situaciones y debido a ello, se verá forzada a jugar dos tipos de roles también diferentes.

Los roles poseen ciertas características tales cómo:

- Cada rol está ligado con otros, es decir, existe reciprocidad
- El rol prescribe conductas determinadas y que son anticipables.
- Los roles tiene un efecto normativo. En el sentido de que establecen pautas generales de conducta que orientan el comportamiento de quien lo ocupa.

Además las características o patrones conductuales relativamente estables de los individuos influyen para que éste asuma o no el rol determinado y además que lo matice con su propia forma de ser.

- **ESTRUCTURA:** Para comprender la conducta de un grupo es necesario tener conocimiento de las características estructurales del grupo. La estructura de cualquier grupo es compleja e 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 una cierta dimensión puede haber una tendencia en él a dividirse en subgrupos. Estos pueden formarse sin alterar la identidad del grupo y pueden existir una serie de combinaciones.

Los miembros pueden cambiar de situación en el grupo de vez en cuando aunque siempre hay una jerarquía fuertemente establecida. Esta parte de la estructuración es algo así como cuando los niños se tuman, siendo algunos de estos "tumos" más estimados que los otros.

- **COHESIÓN:** Cuando varias personas ejercen una acción entre sí durante algún tiempo se produce cierta cohesión la cual es considerada en función del grado de afiliación que un miembro sienta por su grupo. El grado al cual un miembro del grupo se siente unido a los otros miembros, determina si dicho grupo tiene el potencial para solucionar sus necesidades. En tal situación, el miembro del grupo puede comparar sus ideas con las de otros miembros, ser estimulado y retado por ellos, para su propio beneficio" (Thelen 1954, cit. En Hansen, Wamer 1981 pag. 332).

Mucho de este sentimiento de afiliación, particularmente en las primeras etapas del grupo, dependerá de la forma en que el individuo lo perciba a éste. Se hace referencia a veces a esta fuerza en términos de solidaridad, moral de grupo o *esprit de corps*. Los individuos sienten una preocupación común, un interés en lo que sucede a los otros integrantes del grupo y al grupo como totalidad. El individuo siente que pertenece al grupo, que es parte de éste, y que tiene un interés común con él. Se puede decir que estos sentimientos incluyen la clase de simpatía e identificación mutua para la cuales la palabra "nos" es la expresión natural.

- **NORMAS:** Todos los grupos poseen el "Don" de influir en las actitudes individuales y de estandarizar el comportamiento de los miembros hasta un cierto grado. Este "Don" se da en los grupos en cantidad variable; pero todos tienden a hacer que sus miembros se amolden a las finalidades y valores aprobados por el conjunto. La presión franca, así como la sutil, actúan para influir en el comportamiento individual. La conformidad se logra porque los individuos desean tener la aprobación y aceptación de los otros. Este género de presión es tan sutil que la mayor parte de

los individuos no se percatan de él, así como tan poco de las mutaciones que se han producido en sus conductas.

- **DESERCIONES.** En general un individuo deserta del grupo porque ha recibido preparación inadecuada para el grupo; porque las normas del grupo no conducen a su desarrollo, o porque muchas veces esos individuos simplemente no poseen las características personales necesarias para su membresía en el grupo. Esto hace que éstos individuos tengan menor capacidad para soportar la tensión, menor deseo de la empatía de los demás, y, en sentido inverso, son menos capaces de lograr afinidad emocional con los otros miembros del grupo (Yalom, 1970, cit. Hansen, Warner 1981 pag. 350) aunque en muchas ocasiones esto no es lo que sucede, puede ser que los miembros sean desterrados por el mismo grupo a causa de algún comportamiento o conducta que no es aceptada por los demás miembros del grupo, por lo que este individuo queda desterrado.

Y ya que hemos visto qué es un grupo, su dinámica, el poder educador que tiene y las propiedades que posee, veamos ¿qué es la dinámica de grupos?

2.2 DINÁMICA DE GRUPOS.

Ya en párrafos anteriores hemos hablado de la dinámica de grupos, pero ¿Qué es la dinámica de grupo?. ¿Cómo la dinámica de grupos puede ayudar al aprendizaje grupal? ¿Qué son las técnicas de grupo? ¿Es lo mismo dinámica que dinámicas de grupo?, de esto es lo que hablaremos a continuación.

Existen varias nociones equivocadas acerca de lo que es la dinámica de grupo entre estas ideas erróneas se encuentran las siguientes:

- La dinámica de grupo es una bien organizada escuela de pensamiento o de culto con integrantes escogidos y un selecto programa de acción social. No lo es.
- Una técnica o modo de hacer las cosas. Esta frase carece de sentido, la dinámica de grupo no es un método.
- Doctrina de organización social que preconiza el pensamiento de grupo, en oposición al individualismo. Nada puede estar más alejado de la verdad.

Si la dinámica de grupo no es todo lo anterior, entonces ¿Qué es?

La dinámica de grupo "se refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma como se comporta. Estas fuerzas constituyen el aspecto fundamental de la dinámica de grupo: movimiento, acción, cambio, interacción, reacción, transformación, etc. Por otra parte, la dinámica de grupo es 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 (Cirigliano y Villaverde 1987 pag. 64) Otro aspecto importante dentro de la dinámica grupal es el ambiente, y a pesar de que muchos autores no lo toman en cuenta como parte de la dinámica grupal, nosotros sabemos que el ambiente que se desarrolla en un grupo es fundamental para lograr en éste un clima de confianza, integración y aprendizaje, tan es así que en los ejercicios grupales se dispone de cierta forma el ambiente con la finalidad de que éste ayude a crear una buena atmósfera grupal.

Cabe aquí hacer la aclaración de la diferencia que existe entre los términos de dinámica y dinámicas de grupo, ya que en ocasiones éstos dos términos se confunden. Ya habíamos dicho que la dinámica de grupo se refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma como se comporta, así cuando nos hemos concientizado de lo que es la dinámica de grupos, estamos ya en grado de manejarla. Podemos discutir y aplicar los métodos más adecuados para que todas las fuerzas grupales se encaminen hacia el logro de los objetivos y hacia la mayor satisfacción de todos los miembros de un grupo. Es decir, aplicamos las dinámicas de grupo o técnicas de dinámica grupal.

2.2.1 ANTECEDENTES DE LA DINÁMICA DE GRUPOS.

Los antecedentes históricos sobre el tema de Dinámica de Grupos se pueden encontrar desde los tiempos de Platón y Aristóteles, quienes ya planteaban hipótesis y análisis sobre los fenómenos colectivos, su estructura y transformación (Sánchez, Elda 1991 pag 7)

De hecho en el México Prehispánico se tenía conocimiento de la importancia de formar grupos o alianzas para combatir a los enemigos, los historiadores mencionan que lo que hizo posible el imperio de los aztecas en el periodo de 1428-1440 d.d.C. fue el establecimiento de "la triple alianza", es decir la unión entre México, Tenochtitlan y Texcoco.

Posteriormente en el siglo XVII, algunos autores como Locke, Home, Smith y Montesquieu se interesaron por la problemática del hombre en sociedad. Comte y Spencer en el siglo XIX comienzan estudiando la multitud y los movimientos de masas.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

Comte decía "el hombre no es hombre sino por la humanidad y a ésta debe sus pensamientos y sus sentimientos". En Francia Fourier (1772-1837), contemporáneo de Comte, dice: los hombres tienden a asociarse porque en los grupos satisfacen algunas tendencias fundamentales del ser humano. El hombre es por naturaleza psicológica un ser social o más exactamente un ser grupal.

Después Durkheim a finales de este mismo siglo, plantea las bases para la teoría de grupo y establece que "las ideas individuales se alteran en el proceso de síntesis psicosocial que ocurre en los grupos creándose así un producto de grupo que no puede ser explicado por medio de procesos mentales individuales". (Sánchez, Elda 1991 pag. 7 y 8)

En 1895 apareció un libro de gran importancia dentro de la Psicología de grupos: *Psychologie Des Foules*, de Gustave Le Bon, en el que se intentaba exponer porque el hombre en presencia de otros se comporta imprevisiblemente. Los individuos al convertirse en masa¹ forman un clima comunitario.

En el año de 1922 Freud publica su libro "Psicología de las masas y análisis del yo", quien basándose en los trabajos de Lebon (1885) y McDougall (1921) aplicó su teoría psicoanalítica al estudio de los grupos, Freud se propuso dar respuesta a 3 preguntas básicas: Qué es un grupo?, Cómo llega el grupo a ejercer influencia activa sobre la función mental del individuo? y Qué cambios produce el grupo en la vida mental de un individuo?.

A partir de estos postulados de Freud se han hecho algunas reformulaciones. Un punto importante es el repudio de la idea de grupo como una multitud.

Paralelamente a este movimiento psicoanalista se hace un análisis de los grupos dentro de las empresas, ello a partir de los descubrimientos de Elton Mayo en la planta Hawthorne de la Western Electric Company en 1927 a lo largo de estos estudios se llegó a la conclusión de que no sólo las condiciones físicas eran responsables del incremento o decremento del rendimiento laboral, sino que existen factores de tipo social y humano que podían ser aprovechados en beneficio para ambas partes. Mayo descubrió que cuando los grupos informales (grupos de sujetos unidos o formados por enlaces de amistad) se identificaban con la administración eran copartícipes y se sentían involucrados sus objetivos con los de la organización. A partir de esto se vio que era fundamental dar una mayor importancia a la organización social del grupo de

¹ Cabe la aclaración de que en aquel entonces no se conocía el concepto de grupo como tal

trabajo dentro de la empresa, haciendo especial énfasis en las actitudes y objetivos grupales como factores que promueven el Desarrollo Organizacional.

Pero es en los Estados Unidos, hacia fines de los años 30's, que se genera un gran interés por el estudio de grupos, por ello es que el origen de la dinámica de grupos queda asociado ante todo con Kurt Lewin (1890-1947), quien popularizó el término y aportó significativas contribuciones a la investigación y a la teoría de la dinámica de grupo y en 1945 estableció la primera organización dedicada exclusivamente a investigar la dinámica de grupo. Sin embargo, a pesar de que su contribución fue muy importante, la dinámica de grupo no es creación de una sola persona, como veremos, es el resultado de muchos avances ocurridos en un periodo de varios años y en varias disciplinas y profesiones diferentes. Desde una perspectiva histórica puede considerarse a la dinámica de grupos como convergencia de varias proyecciones de las ciencias sociales y, con mayor amplitud, como producto de la sociedad particular en que surgió

De hecho se considera que son dos las condiciones fundamentales que debieron darse para su surgimiento y desarrollo: (Cartwright, 1980)

1. Una sociedad que le diera apoyo: segmentos significativos de la sociedad Estadounidense a finales de los años 30's aceptaron la creencia de que la investigación de grupos era posible y en última instancia útil.
2. Profesiones que se desarrollaron: Los líderes de algunas profesiones estaban bien preparados para fomentar la idea de que una investigación sistemática de la vida en grupo podría contribuir en forma significativa a sus profesiones como resultado de ellos varias profesiones comenzaron a crear una atmósfera favorable al financiamiento de las investigaciones sobre dinámica de grupo. Son 4 las profesiones que tuvieron un papel especialmente importante en el origen y crecimiento de la dinámica de grupo.

- Trabajo con grupos sociales.
- Educación.
- Administración.
- Psicoterapia de grupo.

Un aspecto más de gran importancia dentro de este periodo es la **SOCIOMETRÍA**. Jacobo Levy Moreno nacido en Viena, quien realizara estudios de medicina y psiquiatría, en 1921 crea el teatro de la improvisación de la espontaneidad, en un local sin decorados, con participación de los espectadores, donde se representan algunos hechos importantes de la vida ("diario vivo"), pero es a partir de 1931, ya en E.U.

cuando comienza a trabajar intensamente en el campo terapéutico con sus técnicas de psicodrama y sociometría.

La sociometría tiene por objeto el estudio matemático de las propiedades psicológicas de las poblaciones. Para tal efecto pone en acción una técnica experimental fundada sobre métodos cuantitativos y expone los resultados obtenidos mediante su aplicación. De esta manera desarrolla una investigación metódica acerca de la evolución y organización de los grupos y sobre la posición de los individuos en los grupos. Una de sus principales preocupaciones es medir la intensidad y la expansión de las corrientes psicológicas que se infiltran en el seno de las poblaciones. (Moreno, 1972 pag. 61)

Durante la 1ª guerra mundial, Moreno elaboró un cuestionario que sería la base de su test sociométrico (que no es un test en sentido estricto ya que no reúne las características de los test psicológicos como es la validez, la confiabilidad, la sensibilidad, etc.) creado en 1932, el cual explora el grado de cohesión y la forma de estructura espontánea de un grupo a través de las atracciones o rechazos manifestados por sus miembros, de tal forma que se pone en evidencia la posición de cada uno de los miembros del grupo en relación con los demás, constituyendo un instrumento de exploración de gran utilidad para conocer la estructura interna de los grupos y descubrir o detectar situaciones de relaciones humanas.

El test sociométrico no constituye sólo un instrumento de diagnóstico individual; también en el estudio de las relaciones interpersonales puede ser igualmente fructífero, este instrumento nos permite descubrir relaciones de afinidad (simpatía, amistad etc.), rechazos recíprocos, relaciones conflictuales (rivalidad, odios, etc.).

Dentro del aula de clases es de gran importancia. Moraleta (citado en Ovejero 1986, pag. 287) menciona que "el aula no es en modo alguno un escenario despersonalizado, sino por el contrario, es el lugar donde se desarrollan múltiples factores psicodinámicos que afectan de modo capital tanto el proceso educativo como el aprendizaje que ahí se lleva a cabo" por lo que los profesores deben poner un mayor énfasis en los procesos psicodinámicos del grupo con el cual trabajan.

Cabe mencionar que además Jacobo Levy Moreno, fue quien dio nombre a la llamada **Microsociología**, entendida como la investigación de aquellos últimos elementos de las formas sociales y de las relaciones estructurales que ya no se pueden reducir más, es decir la sociología de los grupos pequeños.

Después durante los decenios del 40 y del 50 se insistió, con renovado vigor, en la importancia que tiene para los que enseñan ver la clase como un grupo. Bradford, Benne y Lippit llamaron la atención sobre el hecho de que un estudio de la dinámica de grupo podía abrir la puerta a una mayor comprensión de las fuerzas múltiples y complejas que actúan en los grupos y señalaron que dicho estudio podría llevar también a una mejor comprensión de los muchos problemas de comportamiento en grupo que se presentan en la clase. Trow y sus colaboradores afirmaron que la conducta y las opiniones de los alumnos están reguladas en gran medida por grupos pequeños y coherentes existentes dentro de la clase, los que exigen que sus miembros se sometan a ciertas normas de grupo. Cuanto más coherente es el grupo, tanto más poder tiene sobre sus componentes en particular. (Bany y Johnson 1977 pag. 10 y 11)

En 1940 surge la aplicación de la dinámica de grupos en el escenario educativo, a partir de la publicación de dos libros: "El proceso democrático" de Thomas Hopkins y, "Experiencia de grupo" de Baxter y Cassidy. Son ambos libros quienes sientan las bases de considerar la clase como un grupo.

GRUPO T

New Britain Teacher College en Connecticut, es generalmente acreditado como el lugar de origen de los conceptos que posteriormente impulsaron el movimiento del Grupo T y aunque algunas ideas más tempranas proporcionaron una fundamentación parcial para el movimiento del Grupo T, fue el impacto directo del taller de Connecticut de 1946 lo que señaló el comienzo moderno de este tipo de grupos. (Hansen, Warner y Smith, 1981, pag. 79).

El desarrollo del grupo T surgió a partir del trabajo de 4 personas: Kurt Lewin, Ronald Lippit, Psicólogos Sociales, y Lelan Bradford y Kenneth Benne, educadores. Sin embargo, se considera a Kurt Lewin la figura más importante en el desarrollo de este tipo de grupos. Lewin fue uno de los fundadores originales de este modelo y la metodología del Grupo T estuvo basada y todavía lo está, hasta cierto punto, en sólidos conceptos Lewinianos de la dinámica de grupos y de la investigación activa y de la teoría de campo la cual tomó sus bases fundamentales de la Psicología de la Gestalt. En este punto Lewin hace hincapié en la relación del individuo con su medio ambiente, y más importante aún en el intercambio recíproco de fuerzas que se dan en esta relación. De la misma manera Lewin dio origen por su interés en la investigación activa para lograr un cambio social. Una de las metas de Lewin era proporcionar un nuevo tipo de experiencia educativa como resultado de la participación en el grupo. Aunque el título de grupo T nunca fue usado por Lewin (éste nombre se inició después de su muerte), esta claro que él aceptó muchos de sus principios iniciales. Kurt muere en 1947 por lo que el trabajo empezado por él queda en manos de Benne, Bradford y Lippit.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

El grupo T es básicamente un grupo orientado hacia la tarea y aunque tiene cierto enfoque hacia las relaciones humanas, es cualitativamente diferente de los grupos de sensibilización. Más bien, es un grupo relativamente inestructurado en el que los individuos participan como aprendices, la información que se aprende no está fuera del alcance de los individuos más bien remonta de sus experiencias inmediatas, hay una creencia fundamental que el aprendizaje es una experiencia activa y que se aprende mejor cuando la experiencia acepta ciertos hechos y actúa sobre ellos. Entonces aprendiendo a aprender involucra algún tipo de presentación por un individuo, retroalimentación por parte de otros y experimentación con una nueva conducta (Hansen, Warner, y Smith, 1981, pag. 90). El aprendizaje dentro de un grupo T toma la forma de un aprendizaje por descubrimiento, una persona aprende porque descubre ciertos aspectos acerca de sí mismo y sobre los demás. Se aprende a partir de la interacción con otros en el grupo.

Otro acontecimiento importante dentro de esta época es la teoría de los **GRUPOS OPERATIVOS** influida por los escritos de Melanie Klein, Freud y Kurt Lewin. La teoría, surge alrededor de 1945, pero es a partir de 1958, cuando la teoría queda consolidada después de la investigación experiencia Rosario, dicha experiencia estuvo a cargo del Instituto Argentina de Estudios Sociales (IADS), investigación planificada y dirigida por su director el Dr. Enrique Pichón Riviere, lo que permite la extensión de esta teoría a otras áreas de estudio entre las que se encuentran la didáctica, la empresa, la terapéutica, la publicidad, etc.

"El grupo operativo es considerado como un conjunto de personas con un objetivo en común, al que intentan abordar operando como equipo en la práctica, es decir, asumiendo la responsabilidad de lograr el objetivo, siendo la función del coordinador ayudar a que se convierta en un verdadero grupo (cit. Ramírez Ruiz 1989, pag. 11 y 12).

El objetivo primordial de este tipo de grupos es su adiestramiento como equipo; se aprende a observar, a escuchar; el aprendizaje de nuevas pautas de comportamiento mediante la aceptación de que las personas piensen de distinto modo y que expresen sus opiniones; existe una participación libre y espontánea para que los integrantes del grupo operativo aporten sus esquemas referenciales individuales, los que son empleados a un esquema referencial grupal al tomar conciencia de las experiencias de los demás en cada situación.

En el campo de la enseñanza el grupo se adiestra para aprender y esto sólo mientras se aprende, es decir, operando. Se trabaja sobre un tópico de estudio dado, pero mientras el grupo lo desarrolla, se adiestra también en los distintos aspectos del factor humano.

Además, no se trata solamente de transmitir información a los integrantes sino también de lograr que estos se incorporen y manejen los instrumentos de indagación, ya que lo

más importante no es la acumulación de conocimientos, sino el manejo que se da de éstos como instrumento en la práctica. Se problematiza, es decir, se promueve la explicitación de las dificultades o conflictos que perturban o distorsionan la enseñanza, transformándola en un instrumento de trabajo, rompiendo así con las estructuras tradicionales y con la disociación entre teoría y práctica. El pensar constituye el eje del aprendizaje: "Se debe enriquecer la tarea con lo que se piensa y pensar en lo que se hace" (Molina, A. 1985 pag. 82).

El grupo operativo induce a pensar mientras se lee, de tal manera que la lectura sea utilizada como diálogo productivo y no estereotipado o bloqueante.

La función del coordinador del grupo es la de facilitar el diálogo y establecer la comunicación, y entiéndase, incluido en esto último, el respeto de los silencios productivos, creadores; o que significan un cierto insight y elaboración" (Molina Alicia 1985 pag. 92). El diálogo no debe quedar centrado en el coordinador de tal forma que cuando el diálogo funciona bien, él no debe intervenir.

Se funciona en un tiempo limitado y previsto y con una frecuencia regular, en sesiones de más de una hora de duración. La experiencia en Grupos Operativos de enseñanza reveló que es generalmente después de los primeros 50 ó 60 minutos, cuando empieza el rendimiento óptimo. Pichón Riviere insiste en que el trabajo debe ser por varias horas seguidas e incluso diariamente.

La importancia de este tipo de grupo, radica en el énfasis que se pone en consolidar al grupo como un equipo de trabajo y el aprender a escuchar a los demás miembros del grupo dándole una especial importancia a sus participaciones y experiencias como enriquecedoras para la vida propia y el crecimiento del grupo.

LABORATORIOS NACIONALES DE ENTRENAMIENTO.

Este método a resultado ser una herramienta muy poderosa en el campo de la educación en tanto que puede conducir a una mejor dirección de los asuntos humanos en general. El clima que se crea en un laboratorio estimula el aprendizaje.

El laboratorio proporciona al individuo un medio ambiente que le permite desarrollar sus facultades y aumentar sus habilidades para trabajar efectivamente con otras personas en una variedad de situaciones. Mediante el aprendizaje de efectiva acción de grupo es posible unir esfuerzos para producir cambio y mejoramiento de empresas y comunidades.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

La tarea fundamental de los participantes es construir un grupo que represente un campo propicio para que sus miembros se desarrollen personalmente. Estos tienen la oportunidad de aprender acerca de sí mismos, acerca de relaciones interpersonales y acerca de organizaciones. La tarea de los directores o entrenadores está dirigida a recoger información, a ayudar a los estudiantes a analizar los "procesos de grupo", (el cómo están pasando las cosas), y las experiencias de los participantes dentro del grupo.

En un laboratorio el director del grupo (trainer) no asume el papel tradicional del profesor de exponer un tema, hacer preguntas, asumir un papel de líder y representar una autoridad, por el contrario sólo asume un papel pasivo de mediador. Son los participantes los que deben llenar esas funciones a medida que se van necesitando.

El primer laboratorio fue conducido en 1947 en la población de Bethel, Maine, U.S., y desde ese entonces los National Training Laboratories de Washington han propiciado muchos de ellos enfocados a diferentes áreas: relaciones humanas, asesoría, desarrollo comunitario, desarrollo personal, desarrollo organizacional.

Las siguientes condiciones son factores de relevante importancia que deben ser cumplidos en los laboratorios nacionales de entrenamiento.

- **Presentación de la persona:** Hasta tanto el individuo no tenga una oportunidad de revelar la manera como él ve las cosas, tiene pocas bases para mejorar y cambiar.
- **Información (feedback):** Solo se aprende verdaderamente cuando se analizan propósitos, motivos y comportamientos, en una situación en donde el individuo pueda recibir información continua (feedback) que de base para corregir y cambiar comportamientos inapropiados.
- **Atmósfera:** Un clima de confianza en donde la gente no esté en guardia, defendiéndose, es necesario para que la gente muestre voluntad para revelar su comportamiento y propósitos, y para que se muestre dispuesta a aceptar información (feedback) sobre su comportamiento.
- **Conocimientos teóricos:** El saber sobre investigaciones, teorías y experiencias es importante para que el individuo entienda sus propias experiencias y pueda generalizar acerca de ellas.
- **Experimentación:** A menos que exista la oportunidad de ensayar nuevas maneras de pensar y de actuar, estas nunca serán definitivamente adquiridas por el

individuo. Sin esfuerzos experimentales, mejoramiento y cambio son difíciles de lograr.

- **Aplicación:** El aprendizaje y el cambio pueden ser aplicados a la situación real del individuo para ser duraderos. Se debe dar especial atención a ayudar a los individuos a planear su aplicación.
- **Aprendiendo cómo aprender:** La educación convencional nos enseña que la única manera de aprender es oyendo a un buen expositor, esto no es verdad. Por tal razón es necesario "aprender a aprender" en un sistema que tiene las siguientes fases: Actuar... Recibir información... Experimentar con nuestro comportamiento... Recibir información... Volver a experimentar, etc.

BION.

El psiquiatra inglés W.R. Bion, quien en Inglaterra trabajó en pequeños grupos en la clínica Tavistock y en el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas, después de la 2ª guerra mundial (1961) ha establecido bases para una interpretación de la conducta afectiva del grupo con fines más de formación que terapéuticos (Sánchez, Elda, 1991). La esencia de su teoría es que el grupo lo mismo que la persona, está funcionando siempre a dos niveles:

- a) El de lo manifiesto, dada por la conducta consciente-racional referida al trabajo o tarea del grupo, cuyas reacciones son directamente observables, a éste tipo se le denomina "grupo de trabajo".
- b) El de lo latente, dada por el comportamiento inconsciente y emotivo dirigida a las necesidades básicas, estos son denominados "grupo de supuestos o principios básicos". Sus reacciones no son directamente observables, pero sin embargo condicionan y orientan la conducta manifiesta.

"El grupo de Trabajo" lucha continuamente por mantener una estructura que haga posible el crecimiento y realización de la tarea en objetivos, mientras que el grupo de supuestos básicos trata constantemente de huir a la obligación, busca el camino fácil y sin esfuerzo, libre de dificultades de acuerdo a 3 principios básicos: dependencia, lucha-huida y apareamiento (Sánchez E. 1991 pag 15). Sobre los cuales operaban los grupos de una manera inconsciente y que siempre que uno de estos principios dominaba las emociones adecuadas a los otros dos habían de suprimirse y que son:

1. Dependencia. El grupo se conduce como si sólo existiera para ser protegido, por una idea, por una persona, o por un símbolo; cuya función es asegurar la

tranquilidad de una persona *inmadura y débil*, además de que le proporcionará el alimento material y espiritual que necesita. El grupo vive para y por su líder.

2. **Ataque-huida.** El grupo se conduce como si sólo pudiera existir en lucha constante contra un peligro, que no es visualizado fácilmente, es difuso, pero hay que huir de él. El líder resucita fantasías relacionadas con una imagen de padre terrible. El aspecto central de este grupo es su preservación a través de cierto tipo de acción. La base del grupo es la cólera y el odio.
3. **Apareamiento.** Las emociones que sirven de base a este modelo son el amor y la esperanza y tendrá su origen con la formación de parejas y el establecimiento de relaciones de intimidad en el seno del grupo. Implica el deseo también de la llegada del Salvador, capaz de transformar al grupo, de arrancarlo de la destrucción y la desesperanza.

Las hipótesis anteriores no constituyen para Bion el fundamento último de la vida afectiva de los grupos, más bien son respuestas a ansiedades y fantasías muy primitivos, que se reactivan por la situación de grupo. Es el surgimiento precisamente de esas fantasías, el obstáculo principal para una adaptación a la realidad colectiva y para el establecimiento de una colaboración verdadera.

Todo grupo va a funcionar en estos dos niveles por lo que durante su vida como grupo atravesará por diversos periodos de confusión de diferente intensidad y duración, ello dependerá en gran medida de la organización, cohesión y disposición que mantenga el grupo.

Un movimiento más que se ha dado en el desarrollo de la dinámica de grupo es el llamado **GRUPO DE ENCUENTRO**.

Aunque el movimiento de los grupos de encuentro es relativamente reciente, el origen de este concepto se remonta a 1914 cuando J.L. Moreno proporcionó la primera definición literaria del término en una serie de escritos de poesía traducida como invitación a un Encuentro. Moreno describió a 2 personas intercambiándose miradas en un intento de comprenderse y de llegar a conocerse.

Un encuentro de dos: Ojo a ojo, cara a cara; y cuando esté cerca trataré de extraerte los ojos y ponerlos en lugar de los míos, y tú extraerás los míos y los pondrás en lugar de los tuyos, entonces yo te miraré con tus ojos y tu me mirarás con los míos. (Hansen, Warner y Smith, 1981, pag. 128).

Sin embargo, ésta no ha llegado a ser nunca la definición oficial de los grupos de encuentro, de hecho una definición oficial no existe, aunque la esencia de este tipo de grupos es el cuadro de dos personas o de un grupo de personas tratando de conocerse entre sí mismas, rompiendo las barreras artificiales autoimpuestas que los individuos crean.

Y aunque no existe un solo origen del movimiento de encuentro muchos de sus recientes desarrollos fueron emanados de la Western Behavioral Institute en la Jolla California, en donde fue adoptado el término "Grupo básico de encuentro" por Rogers, con la finalidad de diferenciar a estos grupos de los llamados Grupos T.

Este modelo básico de encuentro se origina de la terapia centrada en el cliente (modificada a grupos por el mismo Rogers) y la teoría de la personalidad de Rogers.

Podemos mencionar dos importantes desarrollos en la evolución del grupo de encuentro

- El paso del énfasis en el campo social del grupo T a un énfasis clínico, y
- La inclusión del grupo de encuentro dentro del esquema de la psicoterapia para individuos normales.

En el enfoque de Rogers de los grupos de encuentro, poca atención es dirigida al análisis de la dinámica de grupo o al aprendizaje de dicha dinámica por los participantes. En lugar de esto, el líder del grupo de encuentro Rogeriano se centra en la dinámica interpersonal e intrapersonal.

Casi simultáneamente a este tipo de grupos otras escuelas de psicoterapia añadieron su enfoque al movimiento del grupo de encuentro de una manera independiente. Algunos con fines de lucro y otros por una verdadera convicción de la eficacia de estos grupos. Psicoanalistas como Mintz y Schultz, quienes fueron los disidentes del enfoque psicoanalítico tradicional a la terapia de grupo, vieron en el enfoque de grupo de encuentro un nuevo y más eficaz método de conducir el trabajo de grupo.

Hay una variedad a este tipo de grupos de encuentro que hemos visto, la cual queda atribuida a Perls en los últimos años de la década de los 60's (Sánchez, Elda, 1991, pag 30), estos son el grupo de encuentro Gestalt, en estos se le da peso a la expresión de las emociones y a la comprensión del lenguaje corporal (posturas y

gestos). El papel del líder es preponderante, siendo la participación de los demás miembros mínima, y con un formato menos estructurado. En este tipo de terapia interesa más el ahora de la conducta que la interpretación de motivaciones inconscientes de la misma. Uno de los conceptos claves en el enfoque de la Gestalt es la confrontación, es decir, confrontan al cliente señalando discrepancias en la conducta verbal y no verbal, y continuamente intentan hacerlo consciente de lo que está sintiendo y haciendo en cualquier momento en particular.

Pero, a pesar de las diferencias entre las escuelas de pensamiento, sea la Rogeriana o la Gestáltica, las dos parecen unirse alrededor de la noción general de que la persona necesita ayuda para enfrentarse a una sociedad tecnocrática y deshumanizada que choca con el curso del desarrollo personal.

Otro personaje que es necesario mencionar es a José Luis González Chagoyan, psicoanalista mexicano, médico, neurólogo y psiquiatra de gran agudeza clínica, él es el pionero de la Psicoterapia analítica de Grupo en México. Fue discípulo de Pichón Riviere en Argentina, quien lo introdujo en el manejo de los grupos. Es uno de los fundadores de la A.P.M. (Asociación Psicoanalítica Mexicana). Después en 1967 constituye junto con otros psicoanalistas la AMPAG, en un principio las siglas querían decir Asociación Mexicana de Psicoanálisis de Grupos pero después de algunas dificultades con la APM donde les prohibieron el uso de la palabra psicoanalítica, tuvo que cambiarse el nombre por el de Asociación Mexicana de Psicoterapia Analítica de Grupo, de ahí en adelante el crecimiento de la asociación ha sido constante, ya que ahora en este recinto es donde se forman psicoterapeutas de grupo, es así como se introduce en México el Psicoanálisis de grupo.

KURT LEWIN.

A pesar de que a este autor ya lo hemos mencionado en repetidas ocasiones dentro de este escrito, no está por demás el dedicarle un espacio especial por su gran obra dentro de la dinámica de grupo.

Lewin nace el 9 de septiembre de 1890 en Mogilno, Prusia oriental, en el seno de una familia muy unida de comerciantes judíos, en 1905 la familia parte hacia Berlín y Kurt como alumno no tarda en manifestarse como un alumno brillante. Mas tarde en Friburgo y Munich se inicia en la biología, la química y la física, especialmente la dinámica, de la que tomará numerosos conceptos. En Berlín descubre también la filosofía, decidiéndose finalmente por la Psicología. Kurt, doctor en Psicología comienza su carrera docente en el año de 1921 en el Instituto de Psicología de Berlín. Cabe mencionar, que fue un profesor fuera de lo común; estimulaba los alumnos a expresarse, transformando sus clases en discusiones generales donde todos formulaban sus críticas y observaciones personales, además de celebrar reuniones regulares en sábado, constituyendo una asociación no oficial el "Quasselstippe" (una

especie de grupo T, grupo de creatividad). Agotado desde hacia meses, Kurt Lewin muere víctima de una crisis cardíaca el 11 de Febrero de 1947, a la edad de 57 años.

LA TEORÍA DEL CAMPO.

Esta teoría se encuentra ampliamente inspirada en la física y en la Gestalt. Esta teoría postula que "el comportamiento de un individuo deriva de una totalidad de hechos coexistentes. La multitud de los datos en torno a un hecho, proporciona un campo dinámico en el que todos los hechos son interdependientes". (Dreyfus, 1977 pag. 47).

Según Kurt Lewin, el comportamiento (C) va a estar en función de la persona (P) y de su entorno (E), lo que en lenguaje matemático es $C = f(PE)$. La persona y su entorno son variables interdependientes y de la Interacción de éstos nace el "Espacio de vida" (Ev), por lo que la ley del campo pasa entonces a $C = f(Ev)$. Este espacio de vida, es lo que interesa al psicólogo, puesto que éste comprende todos aquellos hechos que tienen importancia para la persona y excluye aquellos que no la tienen. Este espacio de vida es dinámico, es decir el campo se halla en equilibrio dinámico el cual puede romperse, por ejemplo, ante una necesidad insatisfecha por lo que se creará una tensión (representada por un vector dirigido hacia un objetivo determinado). Aunque el objetivo que satisfaga esta necesidad puede representar también un peligro que es necesario evitar. El impacto (ya sea negativo o positivo) de tal elemento "significante" del entorno sobre el sujeto es designado por la valencia. Una vez alcanzado el objetivo o alejado el peligro, la tensión se reabsorbe y el campo se halla de nuevo en equilibrio. En caso de fracaso, la tensión permanecerá, lo que puede acarrear una modificación del equilibrio general del campo, introduciendo agresividad o desaliento, que modifica, con respecto a un cierto objetivo el nivel de aspiración del individuo.

En resumen, los elementos que Lewin incluye en su teoría de campo son:

C	Comportamiento
P	Persona
E	Entorno
Ev	Espacio de vida
Necesidad	
Insatisfecha:	Vector dirigido hacia un objetivo determinado
Impacto (+) ó (-):	Valencia
Energía	
Tensión.	

Lewin, como algunos teóricos del movimiento humanista (entre ellos Moreno), trabaja sobre el aquí y el ahora. El pasado o el futuro solo tienen importancia en la medida que constituyan una parte del presente psicológico.

Por otro lado Lewin postulaba que la investigación en psicología social no puede separarse de la acción. Los fenómenos de grupo hay que considerarlos como conjuntos que hay que examinarlos desde dentro. En este sentido se trata de una **Investigación-acción**. Para que la experimentación sea válida, debe operarse sobre pequeños grupos y sobre problemas reales. Además los experimentadores deben verse implicados en la acción y creer en los cambios que quieren introducir. Su objetivo es alcanzar a través del diagnóstico y la manipulación del grupo estudiado, un control más funcional de las actitudes del grupo.

Además de estas teorías Kurt Lewin es el iniciador de los Grupos T, Los Laboratorios Nacionales de Entrenamiento y de la Dinámica de grupo como tal; de los que ya hablamos anteriormente, y de la retroalimentación (feedback) de la que hablaremos en párrafos posteriores

LA DINÁMICA DE GRUPOS EN MÉXICO.

En nuestro país se ha suscitado en los últimos años gran interés por la dinámica de grupo y especialmente por la aplicación de sus técnicas al campo de la educación y la capacitación. En 1965 aparece un boom en México, a partir de la introducción en nuestro país de 4 tomos de ejercicios grupales escritos por Pfeiffer y Jones, estas publicaciones provocan que se inicie la aplicación de los ejercicios grupales en los escenarios educativos. También es a partir de estas publicaciones que en México proliferan la traducción de numerosos libros de juegos y ejercicios grupales.

También en 1965 se intensifican los estudios y la práctica sobre la Dinámica de Grupo siendo sus pioneros: La escuela Normal Superior de México, La Universidad del Estado de Nuevo León, La Universidad del Estado de México, La Universidad Veracruzana. La Escuela Normal Veracruzana, El instituto Federal de Capacitación del Magisterio. La escuela Normal Superior de Nayarit, La Escuela Primaria Federal "Tablajeros" del Puerto de Veracruz y las Escuelas Federales "Mártires del 20 de Agosto" y "Patria" de Jalapa, Veracruz (Reyes, Rosales 1982, pag. 14). A la par que las dinámicas de grupos se emplearon en otros países, en México empezaron a tener auge aplicándose en diferentes áreas.

En 1978 en México, se reglamenta y se hace impositiva la Capacitación, es a partir de esto que muchos maestros se aventuran a ser instructores, pero siguen utilizando como única herramienta la técnica expositiva de tipo conferencia, es decir, siguen con

los mismos vicios de la cátedra tradicional, sin embargo, es a raíz de que empiezan a aparecer con ARMO algunas investigaciones basadas en estas limitaciones, que aparecen los ejercicios grupales como técnica en Capacitación. (Sánchez J. 1994, pag. 6).

Todo lo visto anteriormente tiene una gran relevancia, pero no estaría completo si no se concibe al grupo dentro del marco de la educación, que es lo que nos compete en esta tesis. A continuación se verá cómo el grupo puede ejercer un poder educador en sus miembros.

2.3 EL GRUPO COMO PODER EDUCADOR.

¿Puede un grupo realmente educar?, esta es una pregunta que se han hecho durante mucho tiempo algunos autores, tratando de descubrir cuales son los poderes de un grupo y como pueden ser aprovechados éstos en pro del desarrollo tanto grupal como individual.

Ya habíamos mencionado anteriormente la opinión que tiene Dewey con respecto a la educación "nunca educamos directa, sino indirectamente a través del medio ambiente, por lo que se afirma que todo grupo es educador por la influencia que ejerce en el individuo al que moldea. Un grupo puede estimular la sinceridad, la apertura, la autenticidad; la participación profunda; la liberación profunda; el rechazo del convencionalismo y la artificiosidad, por tal influencia, ciertamente existe la terapia del grupo.

Esto indica que la fuerza o potencia que tiene el grupo puede ser modelada para utilizarse como una ventaja educativa, ya hemos señalado anteriormente que en la evolución de los modelos educativos se ha pasado de la educación centrada en el maestro a la educación centrada en la persona, y en crear un ambiente de aprendizaje dentro de los grupos para que los poderes de éstos sean aprovechados en pro de la educación. Hemos visto como hay ciertos modelos educativos que resaltan lo importante del trabajo en grupo como lo es la teoría de Makarenko, Freinet y Freire.

Así, el grupo puede aprovecharse para la resolución de problemas, y su enriquecimiento va a estar basado en las diferentes experiencias, conocimientos y aportaciones de cada uno de los miembros del grupo. Las fuerzas físicas dentro del mismo producen un cambio y este cambio puede ser educativo, del medio del grupo

sus integrantes extraen los elementos vitales para su desarrollo, ingredientes que hacen crecer, estimular y activar las potencialidades. La dinámica de grupo es el elemento eficaz para cambiar cualitativamente al individuo. De hecho existen técnicas grupales (de las que hablaremos más adelante) que tienen como finalidad expresa el desarrollo, estructura y organización del grupo.

Visualizando de esta forma al grupo cambia la conceptualización de maestro o facilitador aquí, el profesor juega el papel de coordinador del aprendizaje, para lo cual necesita conocer los procesos grupales e individuales y la dinámica a que dan lugar, con vistas a la consecución de las metas de aprendizaje, siempre en la búsqueda de la transformación del conocimiento valorándolo ya no desde una perspectiva individualista, sino desde una perspectiva grupal en lo importante de la interacción y la elaboración del conocimiento concibiéndolo como algo que debe ser construido entre todos no como algo ya acabado que solo debe depositarse. De ahí que el conocimiento y manejo de la teoría de los grupos y la dinámica grupal, por parte de los profesores, sea indispensable para el desarrollo de un trabajo con grupos de aprendizaje.

Hasta aquí ya sabemos que el grupo posee realmente un poder educador y puede ser utilizado en la práctica. Sin embargo, esto no es siempre llevado a cabo, esta comprobado, que en las escuelas casi no es utilizado el trabajo cooperativo de hecho existen datos que indican que en E.U. se dedica solo entre un 7% y un 20% del tiempo al trabajo cooperativo mientras que el demás tiempo es dedicado a las otras dos formas de interacción (individual y competitiva). En España incluso estas cifras de interacción cooperativa son aún más bajas. "La investigación indica que una gran mayoría de estudiantes en E.U. ven la escuela como una empresa competitiva donde se intenta hacerlo mejor que los otros estudiantes (Johnson y Johnson cit. En Ovejero 1988 pag. 249-250).

Al ver estos datos nos preguntamos ¿Realmente el trabajo cooperativo en el aula de clases es más eficaz que el trabajo individual o competitivo?

Johnson y col. han llevado a cabo una gran revisión acerca del problema sobre la eficacia relativa del aprendizaje cooperativo, competitivo y el individualista en el aula, haciendo un análisis de todos los trabajos aparecidos sobre este tema desde 1924 a 1981, incluyendo 122 estudios que arrojaban 286 hallazgos (Ovejero 1988, pag. 253). Según esta revisión:

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

- La cooperación es superior a la competencia a la hora de fomentar el logro y la productividad en toda las áreas (lenguaje, lectura, artes, matemáticas, ciencias, estudios sociales, psicología y educación física) en todas las edades (aunque los resultados eran más fuertes en los sujetos de niveles no universitarios) y para formas que implicaban adquisición de conceptos, solución de problemas especiales, retención y memoria, ejecución motora y tareas de suposición y predicción, sin embargo en tareas de descifrar y corregir la cooperación no parecía ser superior.
- La cooperación es superior al aprendizaje individualista a la hora de promover logro y productividad cuando la tarea no es rutinaria de descifrar o corregir o cuando no se requiere una división del trabajo. Además la cooperación es superior en los estudios que duraban poco tiempo.
- La cooperación sin competición intergrupo promueve un mayor logro y productividad que la cooperación con competición intergrupo: sin embargo es aún poca la investigación existente en estos aspectos. Necesitaríamos más estudios y más datos para concluir algo definitivo.
- No existe una diferencia significativa entre las estructuras de meta competitivas interpersonales y las individualistas sobre logro y productividad.

Y si nosotros ya tenemos conciencia de que el aprendizaje del trabajo en grupo resulta ser más efectivo que otros tipos de Interacción (competitiva), y aún más efectivo que el aprendizaje individualista; podemos echar mano de la dinámica de grupo y de las técnicas de enseñanza-aprendizaje (anexo 1), para propiciar la colaboración y participación en el grupo.

CONCLUSIÓN

Si consideramos al hombre como un ser social, productor y producto de relaciones sociales y basamos nuestra concepción del aprendizaje y la docencia en estos principios; nos ubicamos en el campo del aprendizaje grupal.

Hablar de aprendizaje grupal indica ubicar al docente y al estudiante como seres sociales integrantes de grupos. Se busca el abordaje y la transformación del conocimiento desde una perspectiva de grupo, tratando de valorar el impacto que éste tiene en el individuo y el poder que ejerce en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este capítulo se ha visto la importancia de las interacciones en grupo y como afectan éstas a los miembros del mismo. Aceptar que aprender es elaborar el conocimiento, ya que éste no está dado ni acabado; implica igualmente considerar que la interacción y el grupo son un medio y fuente de experiencia para el sujeto que posibilitan el aprendizaje.

Al visualizar de esta forma el aprendizaje, se presupone un cambio, en la visión que se tiene tanto del profesor como de los estudiantes, así como una formación de ambos para el trabajo grupal.

La exposición magistral, convencional; utilizada como un recurso de aprendizaje, o la concepción individualista del alumno; produce alumnos pasivos, sin interacción, encerrados en su propio mundo.

En cambio, el aprendizaje grupal ubica a los estudiantes no como sujetos pasivos, sino como antes que elaboran grupalmente tanto la información recibida por el profesor (gula en el proceso de enseñanza-aprendizaje), como la que ellos mismos buscan y descubren.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

El uso de las técnicas de enseñanza-aprendizaje, mencionadas en el capítulo anterior, pueden ser de gran utilidad en la consecución de las metas educacionales dentro del grupo. Estas técnicas, por un lado, auxilian al profesor en la organización de una dinámica grupal que favorezca el aprendizaje y por otro; propician en el alumno la participación y colaboración, así como la formación de una conciencia crítica; el desarrollo de la creatividad y el sentido de responsabilidad y trabajo en equipo.

El conocimiento de la dinámica de grupos, así como de las propiedades y sucesos que acontecen dentro de los mismos; pueden ayudar al docente al conocimiento de su grupo y la identificación de la técnica que puede ser utilizada para generar aprendizaje. Por otro lado, este mismo conocimiento de la dinámica grupal, así como del poder educador que tiene el grupo, favorecerá la explotación de los recursos grupales en pro de la educación.

Es por tanto labor de los docentes prepararse, tanto teórica como prácticamente, dentro de los procesos grupales, su funcionamiento y como pueden ser aprovechados en favor de la enseñanza.

CAPÍTULO III

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS



*Algún día el hombre deberá
tomar una decisión
muy importante en su vida,
o bien se sienta a ver el paso
de los triunfadores o
de lo contrario se abre paso
para triunfar arriesgando
todo en la vida.*

CAPÍTULO III

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

3.1 DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS (GAP).

El método de Grupos Académicos Participativos (GAP) fue creado por Jaime Grados Espinosa, quien es Profesor y Coordinador del área de Psicología del Trabajo en la Facultad de Psicología de la UNAM. Este método es implantado en un primer momento al grupo de Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria, para después centrar su atención en la materia de Capacitación y Adiestramiento de Personal donde los alumnos experimentan un desarrollo tanto individual como grupal mediante el compromiso, el trabajo en equipo y la retroalimentación que reciben de sus compañeros y facilitadores.

Su filosofía esta basada en:

- Se parte de la idea de que "Nadie sabe más que todos juntos", se quiere despejar la imagen dogmática de "el maestro dice".
- La inconformidad hacia toda tendencia autocrática que reprima la creatividad del individuo.
- El proceso de enseñanza-aprendizaje es una responsabilidad compartida entre el grupo y el facilitador (maestro).

Grupos Académicos Participativos surge de la inquietud por crear un método de educación participativa, que proporcionara al alumno las bases adecuadas que le permitieran impactar en su área laboral competitivamente; y de la amplia experiencia en el ramo de la capacitación que tiene Jaime Grados; impartiendo cursos tanto a micro, pequeña, mediana y gran empresa.

Dentro de este método se toma en cuenta el siguiente conjunto de conocimientos y conductas, como indispensables en el área de Psicología del Trabajo, que son acordes con lo que los empleadores solicitan, pero que no se proporcionan en ningún otra materia del área de Psicología del Trabajo.

CONDUCTAS QUE PROPORCIONA EL MÉTODO GAP.

OBJETIVOS INSTRUCCIONALES.-

En la materia de Capacitación los alumnos aprenden a elaborar objetivos instruccionales, un conocimiento requerido en el campo laboral del Psicólogo del trabajo.

RETROALIMENTACIÓN: La conducta de aceptar la opinión de otras personas con respecto a su trabajo, esta conducta es de mucha importancia ya que permite el darnos cuenta de nuestros errores para poder modificarlos y de nuestras potencialidades para poder reforzarlas.

SERVICIO: El estar dispuesto a atender con amabilidad a otras personas y a satisfacer sus expectativas.

RETO: La conducta de reto es descrita como el realizar siempre el trabajo sin importar los obstáculos a los que se pueda enfrentar.

BÚSQUEDA DEL CONOCIMIENTO: Buscar el conocimiento por sí mismo, no por una calificación sino por el simple placer de conocer.

AUTOGESTIVO: El no depender de la presencia del profesor o jefe para realizar el trabajo.

PARTICIPATIVO: El intervenir en las decisiones de grupo y/o equipo de trabajo.

DISPOSICIÓN AL CAMBIO: El estar siempre abierto a ideas y conductas novedosas.

BÚSQUEDA DE ASESORÍA CON EXPERTOS: El buscar la asesoría de expertos en la indagación de información.

MEJORA CONTINUA: El hacer que el trabajo sea cada vez mejor.

TRABAJAR MAS TIEMPO DEL ESTABLECIDO POR UN HORARIO: El no estar sujeto a un horario de trabajo, sino simplemente trabajar por propia convicción y gusto.

HABLAR EN PUBLICO: El expresar con soltura, fluidez y claridad las ideas frente a un grupo.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

ARREGLO PERSONAL: El que el arreglo personal sea acorde con la situación de trabajo, generando un ambiente agradable.

INTEGRAR GRUPOS: El saber crear atmósferas de participación y colaboración en un grupo.

TÉCNICAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE: El saber aplicar las técnicas de enseñanza-aprendizaje correctamente y en el momento adecuado

APOYOS DIDÁCTICOS: El saber manejar correcta y oportunamente los apoyos didácticos tales como: proyector de acetatos, rotafolio y videos.

ANÁLISIS Y SÍNTESIS: El saber analizar una información dada y sintetizarla

EVALUACIÓN MEDIANTE POSTEST: El saber evaluar un curso de capacitación mediante postest.

CARTAS DESCRIPTIVAS: El saber elaborar cartas descriptivas o matrices instruccionales para un curso de capacitación.

REDACTAR Y DISEÑAR MANUALES DE INSTRUCCIÓN: Se refiere no sólo a la información que se va a incluir en los manuales, sino además a la forma en como esta información será presentada en cuanto a redacción y presentación de viñetas.

APLICAR EJERCICIOS VIVENCIALES: El saber aplicar adecuadamente y en el momento preciso los juegos o ejercicios vivenciales.

TRABAJO EN EQUIPO: El saber trabajar en equipo, haciendo que todos los miembros colaboren y encontrando las potencialidades de cada uno de los participantes.

MATERIAL DIDÁCTICO: El saber elaborar material didáctico tal como: acetatos y hojas de rotafolio.

TOMA DE DECISIONES: El saber analizar un problema y tomar una decisión con respecto a éste.

COORDINAR CURSOS: El saber apoyar al instructor durante un curso de capacitación, con lo que conlleva todas las funciones del coordinador.

Todas las conductas anteriormente citadas son consideradas parte importante para la formación profesional de los alumnos, ya que al poseerlas el alumno se convierte en un ente más competitivo y con miras al éxito.

CONOCIMIENTOS QUE PROPORCIONA GAP.

RELACIONES HUMANAS	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
PERFIL DEL INSTRUCTOR	CAMBIO DE ACTITUDES
ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	CALIDAD TOTAL
CÍRCULOS DE CALIDAD	INTEGRACIÓN DE EQUIPOS (TEORÍA)
LIDERAZGO	ANÁLISIS TRANSACCIONAL
JUSTO A TIEMPO	EXCELENCIA
CREATIVIDAD	ASERTIVIDAD
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROCESO ADMINISTRATIVO
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	MOTIVACIÓN

Estos conocimientos son considerados como esenciales dentro del área de Psicología del Trabajo ya que permiten tener un mayor conocimiento acerca de los nuevos modelos organizacionales que se están implementando en las empresas, así como de aquellas teorías que desde siempre han sido fundamentales para el desarrollo empresarial como lo es la Motivación, el Cambio de actitudes, etc.

Cabe mencionar que este listado de conocimientos puede cambiar, es flexible es decir, los conocimientos que proporciona GAP como agregado a los que se encuentran en el temario de estudios de la materia van acorde con lo que los empleadores solicitan en las empresas, con lo que requiere el mercado de trabajo.

En general el método GAP tiene como finalidad:

- Dotar a los alumnos de conductas y conocimientos que le permitan desarrollar una estrategia para tomar decisiones que impacten en su área de competencia.
- Gestionar agentes autónomos, analíticos y maduros.

3.2 ANTECEDENTES DE GAP.

Podemos mencionar como antecedente de los Grupos Académicos Participativos al Método T.K.J. (Team Kawakita Jiro) o Grupos de Alto Compromiso (como fue llamado en México en los grupos de Jaime Grados). Este método inventado y desarrollado por Jiro Kawakita consiste en hacer que un individuo entienda la esencia de un problema mediante la conceptualización creativa en grupo y que clasifique u ordene la información a su alcance mediante discusiones, para lograr soluciones en consenso

Mediante este método se obtienen los siguientes resultados:

- Formación de equipos de Trabajo.
- Involucramiento con la información de la empresa.
- Trabajar altamente motivados.
- Desarrollo de los miembros del grupo.
- Mayor sensibilidad hacia las necesidades de la organización.
- Ventilación de las fricciones grupales.
- Desarrollo de la creatividad.
- Aumento de la productividad.
- Administración participativa del trabajo.
- Se involucra a las personas en la problemática de la empresa, que no se sientan ajenas a ésta, sino que analicen como han colaborado cada uno para que exista el problema y como pueden colaborar para que se resuelva.

Este método consta de varias fases:

FASE 1: Diagnóstico:

- Al principio se le habla al grupo acerca de la situación en la que se encuentra el mundo, el continente y el propio país.
- Se sensibiliza al grupo en el proceso de tarea y para la formación de equipos de trabajo mediante dinámicas grupales con la finalidad de dejar la formalidad y que los participantes muestren al niño creativo e imaginativo que llevan dentro.
- Definición del problema mediante un consenso y lluvia de ideas.
- Se hace una redacción individual sobre 3 hechos relevantes que ellos hayan realizado y que contribuyan al problema (sin justificarse) en tarjetas individuales.

De los hechos de cada persona se selecciona el de mayor impacto y que incide más en el problema general de la empresa.

Cada una de estas tarjetas se le da al azar al grupo para que las analicen y por lluvia de ideas digan las causas por las que se cometieron estos hechos.

El grupo por consenso conviene que elementos provocaron los hechos. A esto se le llama *Titulación*.

Se realiza un análisis de causa-efecto y se jerarquiza para alcanzar la titulación final.

FASE II Compromisos de solución.

- Búsqueda de soluciones mediante compromisos personales o acciones de solución a cumplir en 15 días o un mes.
- Cada participante redacta 3 compromisos para solucionar el problema.
- Por último, como en la anterior fase, se realiza una titulación final conocida como "Estandarte o Lema".
- Se realiza un programa de revisión de compromisos realizados y seguimiento.

Cabe mencionar que tanto en la fase 1 como en la fase 2, existen señales de aceptación o rechazo que indican al grupo si los miembros están de acuerdo o desacuerdo con la idea; estas señales son las siguientes:

Aceptación: Se aceptan las ideas señalando con el pulgar hacia arriba y el brazo extendido a lo alto.

Rechazo: Para rechazar una idea se señala con el pulgar hacia abajo con el brazo extendido en todo lo alto.

Para mostrar que la idea aún se está analizando se señala con el brazo extendido y en un movimiento de izquierda a derecha.

Cabe mencionar, que no se permite ninguna actitud neutral por parte de los participantes.

3.3 EXPERIENCIAS DE GAP EN LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Posteriormente esta experiencia es derivada al aula de clases en el grupo de Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria, en el año de 1984/2 con los alumnos de la generación 1981-1985.

Los resultados más relevantes obtenidos de la experiencia en este grupo son:

- En primera instancia, lograr el desarrollo tanto grupal como individual de los integrantes
- El grupo se volvió autogestivo y crítico.
- Se rompió con el paradigma de clases impartidas de Lunes a Viernes en horarios preestablecidos y en horas fraccionadas, se trabajó los Sábados, Domingos y Días festivos, en horarios poco comunes y los alumnos se sentían plenamente comprometidos ante este sistema, trabajando con entusiasmo e inteligencia.
- Del trabajo del grupo se obtuvo como resultado la publicación de los 3 tomos del libro Temas y Técnicas de Investigación en la Industria, I, II y III, elaborado por ellos mismos, bajo supervisión directa y constante de Jaime Grados.

Después de este grupo se llevó el método a la materia de Reclutamiento y Selección de Personal, a la cual se le denominó la experiencia de "Sábados y Domingos" ya que en estos días se impartían las prácticas de la materia de Reclutamiento y Selección de Personal, con objetivos y evaluaciones bien definidas. Los estudiantes tenían que trabajar ardua, creativa y activamente no como entes pasivos y obedientes. Esta experiencia fue llevada a cabo en el Centro de Capacitación de la Sociedad de Psicología Aplicada, con la finalidad de que los alumnos conocieran instalaciones profesionales. Aquí los alumnos tenían actividades tales como barrer trapear, limpiar el aula con la convicción de que estaban trabajando para ellos mismos y por su bienestar, sin esperar a que alguien lo hiciera por ellos.

Algunas de las personas que trabajaron en esta etapa fueron Felipe Uribe, Sergio Huerta, Laura G., Juan Várela; entre otros. Se trabajaba en épocas navideñas (vacaciones) sin que hubiera alguna objeción o enojo por parte de los integrantes del grupo, al contrario se mostraron entusiastas y participativos, en aquella ocasión Ma. Loreto Ponce y Emma Arias, fungieron como facilitadores.

Posteriormente, se realizó el "Seminario de Dinámicas de Grupo" independiente de cualquier materia, cuyo principal objetivo era la formación académica de los alumnos, por lo que no existía calificación y solo asistían aquellos alumnos que estuvieran realmente interesados y motivados por el aprendizaje. La dinámica a seguir en éste era correr ejercicios vivenciales en los cuales cada miembro del grupo fungía como coordinador de cada sesión y al final de la misma se llevaba a cabo una retroalimentación tanto a la técnica como al coordinador la cual ayudaba a corregir errores para las sesiones posteriores.

La siguiente generación es la primera en los grupos de Capacitación y Adiestramiento de personal y se realiza en la Facultad de Psicología, tomando posesión del recinto Universitario; ya sin el temor de que alguien los viera, porque sabían que lo que hacían era algo digno de admirarse. También aquí los alumnos trapeaban, barrían y limpiaban su aula, sin esperar que las personas de intendencia lo hicieran por ellos. Dentro del grupo se organizaban competencias deportivas y recreativas y ellos mismos ofrecían la comida a sus demás compañeros. Se seguía trabajando con técnicas y juegos vivenciales que ayudaban a la integración del grupo. El resultado fue excelente.

Después de esta experiencia hubo 3 generaciones más que en esencia se manejaron de la misma forma, fungiendo ya como facilitadores Germán Villagómez, Elba Gamma, Ángel Victoria y Juan Carlos Gómez Balderas; quienes ya cuentan con funciones más específicas y en ocasiones se encargan totalmente del grupo, se comienzan a utilizar las marionetas como una técnica de enseñanza-aprendizaje con muy buenos resultados y se crea la tradición de realizar un retiro de fin de cursos con 3 días de trabajo intensivo.

Las 4 generaciones con las que se trabajó el método, en un principio, fueron: 1986-1990, 1987-1991 y 1988-1992 básicamente, (pues existen algunos alumnos de otras generaciones) en los años lectivos de: 89-1, 90-1, 91-1, 92-1.

Después de estas 4 generaciones se ha seguido impartiendo la materia de Capacitación y Adiestramiento de personal, bajo el método GAP, en los grupos de Ángel Victoria y Javier Vega. 2 alumnos que estuvieron en las experiencias que se relataron anteriormente y quienes, en la actualidad, han adoptado este mismo método de trabajo al impartir ellos Capacitación.

3.4 FASES DE GAP

El proceso de Grupos Académicos Participativos como se viene utilizando ya en la actualidad consta de 9 fases, éstas son:

1. PROPICIAR LA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE.

Se propicia la comunidad de aprendizaje en el grupo; utilizando técnicas de rompimiento, comunicación, sensibilización e integración. Aquí hay un rompimiento de paradigmas, la primer clase no se presenta el profesor, solo los facilitadores con la intención de terminar con la idea de clases impartidas solo por el profesor.

2. CREACIÓN DE EXPECTATIVAS.

Se cuestiona a los alumnos sobre lo que ellos desean conocer o lo que quieren lograr con su asistencia al curso; es muy importante que se tome en cuenta lo que los alumnos quieren aprender; posteriormente, se les informa que el trabajo se hará en conjunto rompiendo el paradigma de clases impartidas por el maestro, quien es un modelo a seguir

3. CREACIÓN DE COMPROMISOS.

Creación de compromisos grupales. Esto con la finalidad de que los alumnos se involucren en el proceso, esto nos ayuda a saber que tanto están dispuestos a aportar en su proceso de aprendizaje.

4. INTRODUCCIÓN A LA MATERIA.

Se adentra a los alumnos a la materia mediante la enseñanza de cómo se debe dar un curso. En la primera sesión es dada por el maestro o una persona externa, experta en el área; se les da un marco teórico que incluye alguna de las 3 siguientes teorías Análisis Transaccional, Teoría Psicoanalítica o Ventana de Johari, ello como una antesala para preparar a los alumnos con respecto a las reglas de la retroalimentación, resaltando la importancia de la técnica en el desarrollo tanto personal como grupal de cada participante. Posteriormente, se les enseñan las técnicas de enseñanza-aprendizaje, el uso de apoyos didácticos, la elaboración de objetivos instruccionales y cartas descriptivas, la utilización de gafetes y manuales, así como la presentación personal de un instructor, y la coordinación en cursos.

5. INVESTIGACIÓN DE TEMAS DE ACTUALIDAD.

Se pide a los alumnos investiguen los cursos que desean impartir como complemento al programa de estudio ya establecido, estos cursos deberán ser acordes con los que se dan en el mercado de trabajo, con la finalidad de que se preparen como futuros capacitadores y obtengan de la materia conocimientos actualizados. Además de que ello ayuda en la vinculación entre la teoría y la práctica y enriquecen el contenido de la materia, siendo temas de actualidad que son utilizados en el campo profesional, los cuales serán presentados en un primer momento en una exposición grupal y después en exposición individual, permitiendo a los alumnos que elijan sus temas y los compañeros con los que quieran trabajar en equipo.

6. PRESENTACIÓN GRUPAL DE TEMAS.

Presentación de temas en equipo, con el uso de apoyos didácticos, dinámicas y técnicas grupales.

7. PRESENTACIÓN INDIVIDUAL DE TEMAS.

Presentación de temas individuales, en este caso el instructor puede auxiliarse de un coordinador quien lo apoyará en la organización y control del curso antes y durante éste. Esta persona es de suma importancia y no un simple ayudante como es concebido en ocasiones, puesto que su función es, entre otras, monitorear al grupo con la finalidad de auxiliar al instructor en cuanto a técnicas, dinámicas, participación, tiempos, etc. Esta persona debe conocer tan bien el tema como el propio instructor mismo, a tal grado que tendrá la capacidad de dar él mismo el curso en caso de que el instructor falte por causas de fuerza mayor. Cabe señalar, que se crea un ambiente de competencia sana y mejora continua en los participantes, situación que los impulsa a buscar la excelencia en los cursos que imparten.

8. RETIRO.

Se realiza un Retiro de fin de cursos donde los alumnos se transportan a un lugar fuera de las aulas de clase donde, durante 3 días de trabajo intensivo, conviven; se dan exposiciones y se reta a la autogestión, creatividad y crítica grupal, poniendo en práctica lo que se ha aprendido en las diversas sesiones. Este retiro es un Centro de Evaluación, donde se simula un retiro como los que se hacen con ejecutivos o empresarios. Los alumnos se hacen responsables de conseguir cotizaciones,

escoger las aulas, ver los pro y los contras de realizar un retiro en un determinado lugar y no en otro (sol, turístico, etc.).

9. MEMORIAS.

Por último, los alumnos entregan un trabajo final que contiene todos los manuales del curso, gafetes, invitaciones, diplomas, así como fotografías de cada uno de los cursos, el cuál representa las memorias de la materia.

Cabe mencionar que existen puntos muy relevantes dentro de éste método que hay que resaltar:

- En primer lugar tenemos a la evaluación, como un ejemplo del rompimiento de paradigmas. Puesto que en este sistema lo más importante tanto para el maestro como para los alumnos son los conocimientos, habilidades y actitudes que se generan; no la calificación, desde el primer momento del curso los alumnos ya tienen la MB y son ellos mismos quienes la pierden si faltan al curso o no participan; de hecho el mismo grupo va relegando o marginando a estos participantes con la misma dinámica que se crea, ya que hay tanta integración en el grupo que aquellos que no participan poco a poco van saliendo de la dinámica grupal.
- Se rompe con los moldes establecidos por la educación tradicional que señala que las clases deben ser de Lunes a Viernes y en horas fraccionadas, es decir, se enseña a los alumnos a trabajar los sábados de 8:00 a.m. a 2:00 p.m. con el lema de "el sábado es sagrado" y donde a la gente no le importa salir 4:00, 5:00 ó 6:00 de la tarde de las clases.
- El maestro actúa como un facilitador del proceso de enseñanza-aprendizaje, no imponiendo ideas, sino involucrando a los alumnos en el proceso, por lo que sólo intervendrá en caso de que se requiera de su participación.
- El aprendizaje cambia de la memorización de conceptos a un aprendizaje mediante experiencias, en la praxis.
- Se enseña a los alumnos a realizar tareas tales como: barrer, trapear, limpiar el aula, que se apropien de ella, que no sientan que hay personas que les tienen que dar servicio; sino que ellos mismos se contemplen como clientes de la actividad que están haciendo

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

- Los alumnos aprenden a crear un ambiente de cordialidad, integración y aprendizaje en el grupo a través de diversas técnicas, dinámicas tomando en cuenta desde la ventilación, iluminación y limpieza del aula hasta el uso de apoyos didácticos como son: el rotafolio, el retroproyector, magnetogramas, proyector de transparencias, etc.
- Existe la asesoría por parte de expertos en cada uno de los temas del curso, con quienes los alumnos pueden acudir para resolver dudas y ampliar el tema que se va a exponer.
- Se entregan a los participantes días antes invitaciones que indican día, hora y lugar del curso y el día del evento un manual y un gafete que son elaborados por los mismos alumnos-instructores.
- Existe en cada curso un pretest y un postest, los cuales evalúan los conocimientos que los participantes han adquirido en cada curso.
- Se toman en cuenta las expectativas acerca de lo que los participantes esperan obtener del curso.
- Existe un objetivo instruccional el cual orienta a los alumnos para que sepan que se va a ver en el curso y que pueden esperar de él.
- Se ofrece un break a los participantes del curso con la finalidad de prolongar las jornadas de trabajo, que no baje la glucosa y como relajación para que no disminuya la atención en el curso, en este espacio el instructor puede darse cuenta, mediante el sondeo con los participantes, como va el curso en cuanto a participación y aprendizaje.
- Se involucra a familiares, amigos y personas externas al grupo las cuales ayudan en la limpieza del salón; preparación del break; toma de fotografías y videos para los miembros del grupo; y en ocasiones se integra a estas personas en la dinámica grupal.

- El grupo crece volviéndose autogestivo e impartiendo cursos aun sin la presencia del facilitador.
- Al final de cada curso se da una retroalimentación al instructor del curso y al coordinador en donde se presentan aspectos tanto negativos como positivos de la actuación de ésta persona dentro del curso, retomando aspectos del instructor, break, coordinación, participación del grupo, logística, apoyos didácticos, y audiovisuales; atendiendo obviamente a las reglas de la retroalimentación. Que fueron enseñadas al principio del semestre.

El método de Grupos Académicos Participativos no solo permite a los miembros del grupo formar parte activa del proceso; sino que le da la oportunidad de ser un miembro activo, participativo y creativo ya que los supuestos de este método consideran que todo integrante de un grupo es valioso y puede hacer grandes aportaciones al grupo, provocando con ello un crecimiento en todos los miembros del grupo.

Existen otras personas además de Jaime Grados que también han trabajado con este sistema, con excelentes resultados como lo es la MTRA. ELDA SÁNCHEZ F. LIC. ÁNGEL VICTORIA, LIC. JAVIER VEGA Y LIC. LORETO PONCE. También hay otros profesores tanto del área de Psicología del Trabajo, como de otras áreas que han tratado de imitar el modelo, pero solo han salpicado sus clases de partes de él, es decir solo han adoptado algunos aspectos que han introducido en sus sesiones.

Finalmente quiero mencionar que este método es presentado como una propuesta más en el campo de la educación ya que lo consideramos como una alternativa de aprendizaje que puede ayudar a los alumnos en su desarrollo tanto intelectual como humano, sin embargo no es algo ya terminado y contundente, la propuesta queda abierta a correcciones y ajustes, por aquellas personas interesadas en el aprendizaje y el desarrollo de la educación. De ahí el interés de la presente investigación que pretende averiguar si las conductas y conocimientos que fueron enseñadas por el método G.A.P. realmente las poseen los alumnos, si realmente las aprendieron ahí, si son aplicables en su campo laboral y finalmente si son importantes tanto para el desarrollo profesional como personal de los alumnos.

DIFERENCIA ENTRE EDUCACIÓN CONVENCIONAL Y EL MÉTODO DE GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

EDUCACIÓN CONVENCIONAL

Visualiza al individuo como un ente pasivo.

Maestro: Factor fundamental dentro del proceso, el es quien tiene la razón y el único que sabe.

Cada grupo se reúne en un horario preestablecido en horas fraccionadas (sólo 2 ó 3 horas) porque puede ocurrir un infarto cerebral en los alumnos.

No existe corrección de errores hacia los alumnos, solo hasta el examen, sin que aún en éste se de una clara explicación de por qué tal o cual conducta no es adecuada.

La participación del alumno es nula, "el alumno solo debe escuchar y callar".

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

Visualiza al individuo como un ser creativo.

El maestro actúa solo como un facilitador del proceso de enseñanza-aprendizaje, construyendo el conocimiento entre todo el grupo "nadie sabe tanto, como todos juntos".

Los grupos trabajan largas jornadas de trabajo, 8 ó 10 hrs. continuas con gran entusiasmo y participación.

Se da una retroalimentación al final de la clase en la que se comunica a las personas la percepción de todo el grupo y del facilitador con respecto a su actuación.

Se propicia la participación grupal como un factor fundamental para el aprendizaje.

EDUCACIÓN CONVENCIONAL

El aprendizaje es valorado mediante la memorización de conceptos.

La calificación es de fundamental importancia, los alumnos luchan por una mayor calificación aunque el aprendizaje sea nulo.

Si no está presente el profesor el grupo es incapaz de llevar una clase por sí mismo.

Las clases son impartidas solo de Lunes a Viernes.

Las clases son impartidas solo por el profesor utilizando únicamente la técnica expositiva para el aprendizaje.

Los alumnos están acostumbrados a que otras personas les "sirvan" que hagan las cosas por ellos (limpiar el aula, atenderlos, etc.).

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

El aprendizaje se valora mediante la aplicación de conocimientos en la práctica.

La calificación no es importante, más que luchar por una calificación, los alumnos luchan por su propio aprendizaje retando a la competencia intragrupal para tener cada vez una actuación mejor.

El grupo se vuelve autogestivo impartiendo clases aún sin la presencia del maestro.

Las clases son impartidas también en Sábados y Domingos, días festivos y vacaciones.

Las clases son impartidas por los alumnos, utilizando diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje.

Los alumnos crean su propio ambiente de trabajo para sentirse a gusto, se enseñan a barrer, limpiar el aula, u ofrecer un break.

CAPÍTULO IV

MÉTODO



*El ingrediente fundamental
para lograr el éxito es
el entusiasmo.*

¡Esfuézate por ser cada día mejor!

CAPÍTULO IV

MÉTODO

4.1 PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Mediante esta investigación se busca conocer si el método de Grupos Académicos Participativos dota de ciertas conductas y conocimientos a los alumnos. Si éstas conductas y conocimientos son aplicables en su área laboral. Si las personas que estuvieron bajo el método GAP, consideran que las conductas y conocimientos adquiridos son factores importantes dentro de su desarrollo profesional y personal.

La realización del presente estudio permitirá obtener información confiable acerca de la repercusión de este método en los alumnos. Estos elementos contribuirán como una propuesta de cambio dentro de los métodos de enseñanza y las medidas pertinentes que deben ser tomadas en la forma como se imparten las materias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Estimar cuales son las conductas y conocimientos que adquiere un alumno mediante el método GAP.
- 2) Estimar si éstas conductas y conocimientos son aplicados en su campo laboral.
- 3) Estimar si estas conductas y conocimientos han contribuido en su desarrollo profesional.
- 4) Estimar si algunas de estas conductas las ha aplicado en su vida personal.
- 5) Conocer si estas conductas y conocimientos son aprendidos por los alumnos en la materia de Capacitación bajo el método GAP.
- 6) Evaluar las ventajas y limitaciones del método.

4.2 TIPO DE ESTUDIO.

El presente será un estudio de CAMPO DESCRIPTIVO - EXPLORATORIO

De campo por desarrollarse en el medio ambiente cotidiano de los alumnos y no en un medio manipulado como el de un laboratorio.

4.3 DISEÑO.

Es un diseño EXPOSFACTO ya que la variable ya ha ocurrido y no se tuvo un manejo o manipulación sobre ella.

4.4 VARIABLES.

VARIABLE 1: El haber estado o no bajo el método de Grupos académicos participativos. Que el sujeto haya tomado clase de capacitación y adiestramiento de personal con el Dr. Jaime Grados, bajo el método de Grupos académicos participativos; o bien no haya tomado la clase bajo el método G.A.P., o simplemente no la haya tomado.

VARIABLE 2: El poseer o no ciertas conductas y conocimientos, si las aplica en su área laboral, si las aprendió en capacitación, y si son importantes tanto para su desarrollo profesional como personal, todo ello medido mediante un cuestionario que se elaboró.

VARIABLES EXTRAÑAS.

- 1) Sesgo de la muestra, debido a que los grupos analizados no fueron escogidos aleatoriamente.
- 2) Variable Historia: Los grupos de la muestra no habían sido sometidos a alguna medición anterior, ello aunado a que han pasado varios años desde que los alumnos egresaron de la facultad, por lo que puede existir olvido o cierta distorsión en los datos registrados por experiencias pasadas que pudieron mezclarse en la información.

4.5 CUESTIONARIO.

El cuestionario que fue aplicado contiene las conductas y conocimientos que son adquiridos en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal bajo el método GAP, a lo que los alumnos contestaban acerca de cada una de estas conductas y conocimientos de forma dicotómica (si/no) si las poseen, si lo aplican a su campo laboral, si es importante para su desarrollo profesional, y en algunos casos si eran importantes para su desarrollo personal y finalmente si estas conductas y

conocimientos los habían adquirido dentro de la materia de Capacitación y Adiestramiento de Personal.

Cabe mencionar que el instrumento fue piloteado con personas de los dos grupos y mostrado a algunos profesores para ver si estaban de acuerdo con el cuestionario y si realmente medía lo que nosotros pretendíamos, después de las revisiones de los profesores y del piloteo, se le hicieron las correcciones pertinentes quedando como se encuentra en la actualidad (ver anexo 2).

4.6 POBLACIÓN.

El estudio se llevó a cabo con dos muestras de ex-alumnos de la facultad de Psicología de la UNAM, de las generaciones 80-84, 85-89, 86-90, 87-91 y 88-92, 89-93.

El primero de estos grupos es el de los alumnos que tomaron la materia de Capacitación y adiestramiento de personal bajo el método G.A.P., con el Dr. Jaime Grados, en las generaciones de 86-90, 87-91 y 88-92, aproximadamente (aunque pudimos observar que existen muchas personas de otras generaciones que entraban como oyentes o que realmente estaban inscritos pero eran de generaciones pasadas) Este grupo fue extraído de una serie de directorios con los que se cuenta, que formaban parte de la materia (hechos en aquel entonces) en donde aparece nombre, dirección y teléfono de cada uno de los integrantes del grupo, con quienes nos comunicamos vía telefónica tratando de localizar a todos. El grupo quedó conformado por un total de 150 alumnos (entre las 4 generaciones en que fue impartida la materia).

El segundo grupo quedó conformado por los alumnos de las generaciones 80-84, 85-89, 86-90, 87-91, 88-92, y 89-93, pero que no tomaron la materia de Capacitación y adiestramiento de personal bajo el método G.A.P. o que simplemente no la tomaron, con la consigna de que estas personas deberían estar laborando actualmente dentro del área de psicología del Trabajo o haber laborado anteriormente dentro de la misma. La localización de estas personas se hizo mediante referidos, es decir, a todas aquellas personas que entrevistábamos del primer grupo (Grupo A) se les pedía que nos dieran nombres y teléfonos de personas que fueran de su misma generación pero que no hubieran tomado clase de Capacitación con ellos. Así, quedó conformado el segundo grupo para la comparación.

A aquellas personas que nos fue posible localizar y que viven dentro del área metropolitana, se les preguntaba vía telefónica si trabajan actualmente o han trabajado en alguna ocasión dentro del área de Psicología del Trabajo, si era así se les pedía su

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

colaboración para aplicarles el cuestionario, ya fuera dentro de la Facultad de Psicología UNAM, o en su trabajo o casa. Cabe señalar que este estudio nos llevo aproximadamente 3 meses en la localización y aplicación de cuestionarios de todas las personas, debido a que se realizaban visitas domiciliarias o en su trabajo. Además de que en ocasiones conseguir la cita resultaba bastante difícil.

GRUPO A) Estudiantes que tomaron Capacitación y adiestramiento de personal bajo el método GAP, de las generaciones 74-78, 84-88, 85-89, 86-90, 87-91 88-92 y 89-93. En total los alumnos que pudimos contactar para nuestra muestra fueron 59 por parte de este grupo.

GRUPO B) Estudiantes de la Facultad de Psicología de la UNAM, que no tomaron Capacitación y adiestramiento de personal bajo el método GAP, o que simplemente no tomaron la materia. De las generaciones 76-80, 78-82, 80-84, 84-88, 85-89, 86-90, 87-91 y 88-92 y 89-93. El total de personas contactadas para este grupo fue de 41.

4.7 HIPÓTESIS.

HIPÓTESIS NULA: No existe relación entre la variable 1 y la variable 2.

HIPÓTESIS ALTERNA: Si existe relación entre la variable 1 y la variable 2.

4.8 ESTADÍSTICAS.

Los datos son presentados mediante gráficas, de acuerdo con las categorías que se obtuvieron tanto de conductas como de conocimientos, estas gráficas fueron elaboradas en base a porcentajes que se obtuvieron del cuestionario por categoría, para después obtener el análisis de estos mismos datos mediante la prueba No-Paramétrica χ^2 . Esta prueba nos permite encontrar las diferencias entre dos muestras independientes que se encuentran en un nivel de medición tan vago como el nominal

4.9 CATEGORIZACIÓN DE CONDUCTAS Y CONOCIMIENTOS.

Con la finalidad de contrastar los datos con una mayor facilidad y claridad, las conductas y conocimientos que se encuentran contenidos dentro del cuestionario aplicado, fueron categorizados de acuerdo con aquellas características que los hacían similares y los colocaban dentro de un mismo rubro; a continuación se presentan las categorías.

DESARROLLO PERSONAL.

Dentro de esta categoría se encuentran ubicadas aquellas conductas que permitan al alumno un desarrollo tanto personal como profesional y que son adquiridas o reforzadas por el método GAP. Las conductas de esta categoría se conceptualizan como sigue:

- **RETROALIMENTACIÓN:** La conducta de aceptar la opinión de otras personas con respecto a su trabajo, esta conducta es de mucha importancia ya que permite el darnos cuenta de nuestros errores para poder modificarlos y de nuestras potencialidades para poder reforzarlas.
- **RETO:** La conducta de reto es descrita como el realizar siempre el trabajo sin importar los obstáculos a los que se pueda enfrentar
- **BÚSQUEDA DEL CONOCIMIENTO:** Buscar el conocimiento por sí mismo, no por una calificación sino por el simple placer de conocer.
- **DISPOSICIÓN AL CAMBIO:** El estar siempre abierto a ideas y conductas novedosas.
- **BÚSQUEDA DE ASESORÍA CON EXPERTOS:** El buscar la asesoría de expertos en la indagación y recabación de información.
- **ARREGLO PERSONAL:** El que el arreglo personal sea acorde con la situación de trabajo.

CALIDAD EN EL TRABAJO.

Este rubro se caracteriza por contener aquellas conductas que permiten al alumno tener una mayor calidad en el trabajo profesional entre las que se encuentran:

- **SERVICIO:** El estar dispuesto a atender con amabilidad a otras personas y satisfacer sus expectativas.
- **AUTOGESTIVO:** El no depender de la presencia del profesor o jefe para realizar el trabajo.
- **MEJORA CONTINUA:** El hacer el trabajo cada vez mejor.
- **TRABAJAR MAS TIEMPO DEL ESTABLECIDO POR UN HORARIO:** El no estar sujeto a un horario de trabajo, sino simplemente trabajar por propia convicción y gusto.

INSTRUCCIÓN.

En esta categoría están aquellas conductas que permiten al alumno desempeñarse adecuadamente dentro de un curso de Capacitación de personal, tanto en el ámbito de la instrucción como de la planeación, organización y coordinación de los cursos.

- **HABLAR EN PÚBLICO:** El expresar con soltura, fluidez y claridad las ideas frente a un grupo.
- **REDACTAR Y DISEÑAR MANUALES DE INSTRUCCIÓN.** Implica además de la redacción del contenido, el diseño del mismo en cuanto a viñetas y la forma de presentarlo.
- **INTEGRAR GRUPOS:** El crear atmósferas de participación y colaboración en un grupo.
- **APLICAR EJERCICIOS VIVENCIALES:** El aplicar adecuadamente y en el momento adecuado los juegos o ejercicios vivenciales.
- **TÉCNICAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:** El aplicar las técnicas de enseñanza-aprendizaje correctamente y en el momento adecuado, tales como Phillips 6'6, acuario, tormenta de ideas, entre otros.
- **APOYOS DIDÁCTICOS:** El manejar correctamente y en el momento adecuado los apoyos didácticos tales como: proyector de acetatos, rotafolio y videos.
- **MATERIAL DIDÁCTICO:** El elaborar material didáctico tal como; acetatos y hojas de rotafolio.
- **EVALUACIÓN MEDIANTE POSTEST:** El evaluar un curso de capacitación mediante postest.
- **COORDINAR CURSOS:** El apoyar al instructor durante un curso de capacitación, con lo que conlleva todas las funciones del coordinador.
- **CARTAS DESCRIPTIVAS:** El elaborar cartas descriptivas o matrices instruccionales para un curso de capacitación.
- **OBJETIVOS INSTRUCCIONALES.-** En la materia de Capacitación los alumnos aprenden a elaborar objetivos instruccionales, un conocimiento requerido en el campo laboral del Psicólogo del trabajo.

SOCIALIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

En este rubro se localizan aquellas conductas en las que el alumno actúa como miembro de un grupo, participando y tomando decisiones, las conductas pertenecientes a este rubro son:

- PARTICIPATIVO: El intervenir en las decisiones de grupo y/o equipo de trabajo.
- TRABAJO EN EQUIPO: El saber trabajar en equipo, haciendo que todos los miembros trabajen y encontrando las potencialidades de cada uno de los participantes.
- ANÁLISIS Y SÍNTESIS: El analizar una información dada y sintetizarla.
- TOMA DE DECISIONES: El analizar un problema y tomar la decisión más adecuada acerca del mismo.

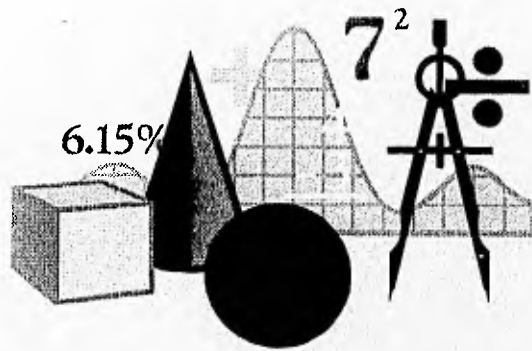
CONOCIMIENTOS.

Dentro de esta categoría se encuentran los conocimientos teóricos que son aportados en la materia de Capacitación dentro del Método GAP.

- | | |
|------------------------------------|------------------------------|
| ☐ RELACIONES HUMANAS. | ☐ ANÁLISIS TRANSACCIONAL. |
| ☐ DESARROLLO ORGANIZACIONAL. | ☐ JUSTO A TIEMPO. |
| ☐ PERFIL DEL INSTRUCTOR. | ☐ EXCELENCIA. |
| ☐ CAMBIO DE ACTITUDES. | ☐ CREATIVIDAD. |
| ☐ ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS. | ☐ ASERTIVIDAD. |
| ☐ CALIDAD TOTAL. | ☐ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. |
| ☐ CÍRCULOS DE CALIDAD. | ☐ PROCESO ADMINISTRATIVO. |
| ☐ INTEGRACIÓN DE EQUIPOS (TEORÍA). | ☐ ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO. |
| ☐ LIDERAZGO. | ☐ MOTIVACIÓN. |

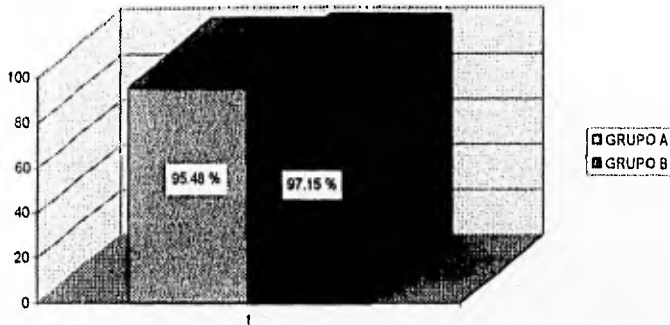
CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS



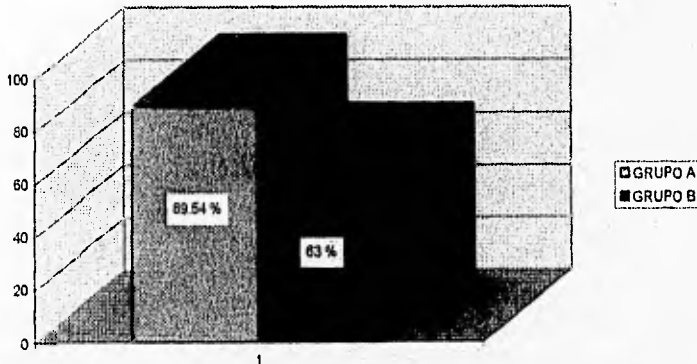
*¡Acepta los riesgos!
Toda vida no es sino una
oportunidad, el hombre
que llega más lejos es
generalmente el que quiere
y se atreve a hacerlo.*

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL* QUE CONSIDERAN POSEER LOS INTEGRANTES DEL GRUPO A Y B.



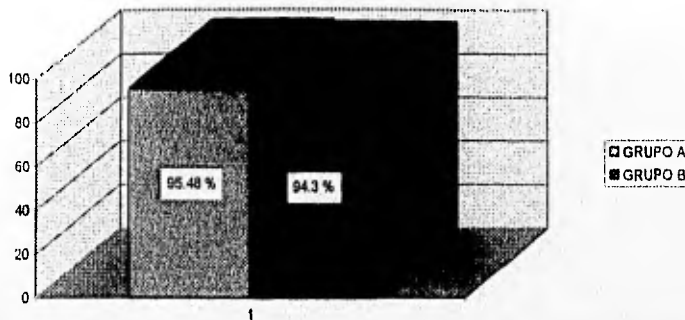
Como podemos observar en los datos representados en la gráfica, es más alto el porcentaje de alumnos del grupo B que opinan poseer las conductas de la categoría *Desarrollo Personal y Profesional*, en un 1.67%. Esto indica que es mayor el número de alumnos del grupo B (no estuvieron bajo GAP) que opinan poseer las conductas de esta categoría.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL* QUE CONSIDERAN HABER ADQUIRIDO EN LA MATERIA DE CAPACITACIÓN LOS INTEGRANTES DEL GRUPO A Y B.



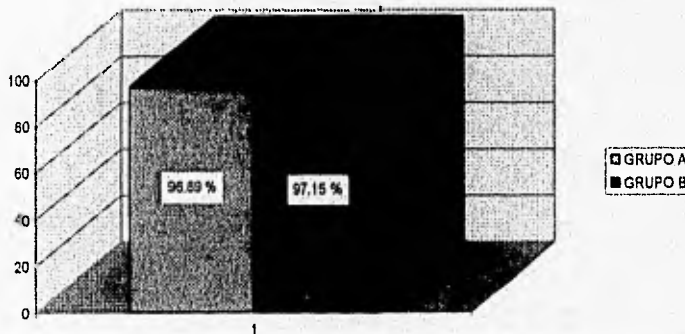
Cómo podemos observar, existe una diferencia de 26.54% del grupo A con respecto al grupo B, lo cual indica que es un mayor porcentaje de alumnos del grupo que estuvo bajo el método GAP, quienes consideran que adquirieron las conductas de la categoría *Desarrollo Personal y profesional* en la materia de Capacitación y Adiestramiento de Personal

APRECIACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL* QUE CONSIDERAN APLICAR EN SU TRABAJO LOS INTEGRANTES DEL GRUPO A Y B



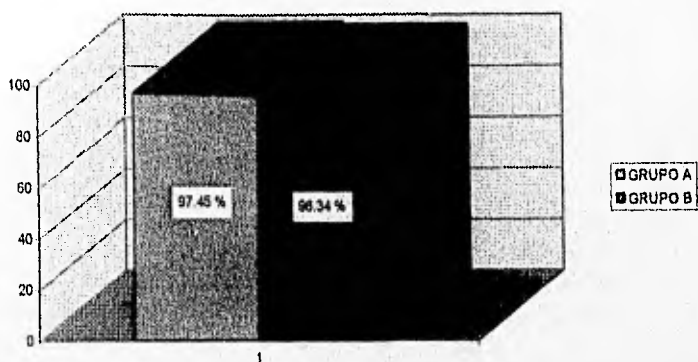
La gráfica nos muestra que existe una diferencia de 1,18% entre los dos grupos, lo que denota que es un mayor número de alumnos del grupo A con respecto a los del grupo B, quienes aplican las conductas de la categoría *Desarrollo personal y profesional* en su área laboral.

APRECIACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL* QUE CONSIDERAN LOS INTEGRANTES DEL GRUPO A Y B QUE SON IMPORTANTES PARA SU *DESARROLLO PROFESIONAL*.



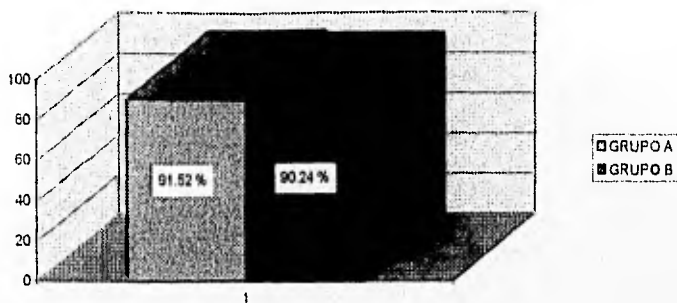
De acuerdo con los datos mostrados en la gráfica podemos ver que existe una diferencia de 0,26% del grupo B con respecto al grupo A en cuanto a la opinión de si las conductas de la categoría *Desarrollo Personal y Profesional* son importantes para el desarrollo profesional de cada una de las personas a las que se les preguntó.

APRECIACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL* QUE CONSIDERAN LOS INTEGRANTES DEL GRUPO A Y B COMO IMPORTANTES PARA SU DESARROLLO PERSONAL



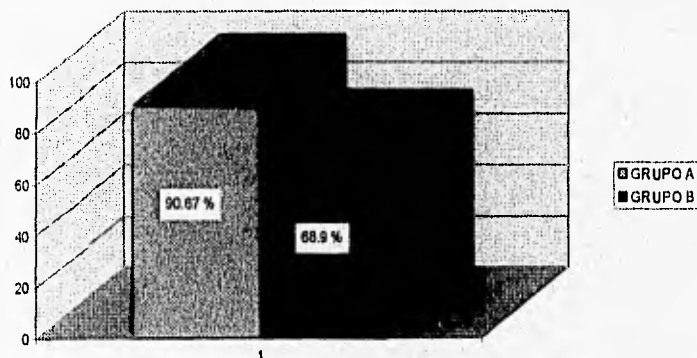
La gráfica nos ilustra las diferencias existentes entre los dos grupos, que ascienden a 1.11% del grupo A sobre el grupo B y que manifiesta la diferencia en opinión acerca de si las conductas de la categoría *Desarrollo Personal y Profesional* son importantes para el *Desarrollo Personal* de los ex-alumnos.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA CALIDAD EN EL TRABAJO QUE CONSIDERAN POSEER LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B



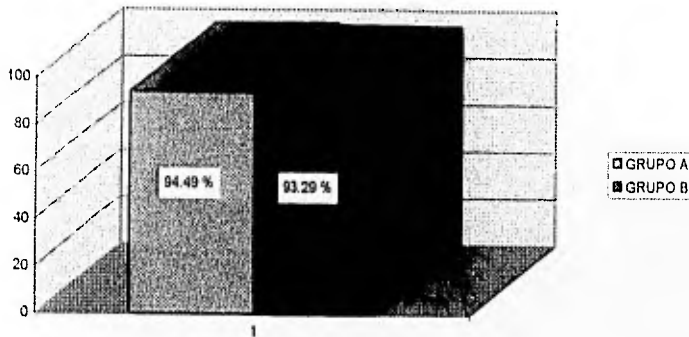
En esta gráfica podemos observar que existe una diferencia de 1.28% del grupo A con respecto al grupo B lo cual indica que es un poco mayor el porcentaje de alumnos del grupo A ante los del grupo B, que poseen las conductas de la categoría Calidad en el Trabajo, entre las conductas que se encuentran contenidas en esta categoría están: servicio, mejora continua, autogestivo y trabajar más tiempo del establecido por un horario.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA CALIDAD EN EL TRABAJO QUE CONSIDERAN LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B QUE ADQUIRIERON EN LA MATERIA DE CAPACITACIÓN



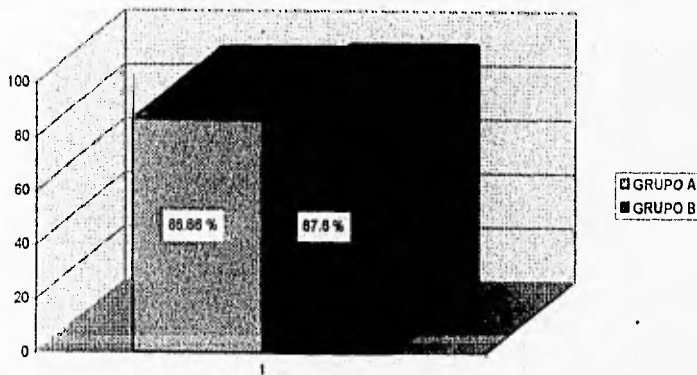
Como podemos observar existen diferencias entre los dos grupos siendo ésta de un 21.77% del grupo A con respecto al grupo B, es decir, hay una mayor cantidad de alumnos en el grupo A que opinan que las conductas de la categoría Calidad en el Trabajo fueron adquiridas en la materia de Capacitación de personal.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA CALIDAD EN EL TRABAJO QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN APLICAR EN SU TRABAJO.



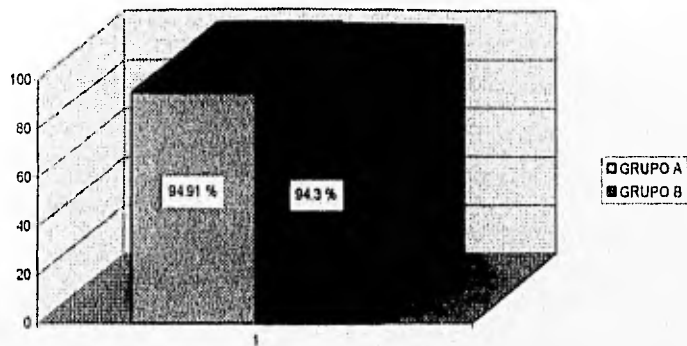
La gráfica nos muestra que existe una diferencia de 1.2% del grupo A con respecto al grupo B, lo que denota que tanto los alumnos del grupo A como los del grupo B aplican casi en forma similar las conductas de la categoría Calidad en el Trabajo en su área laboral.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA CALIDAD EN EL TRABAJO QUE CONSIDERAN COMO IMPORTANTES PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B.



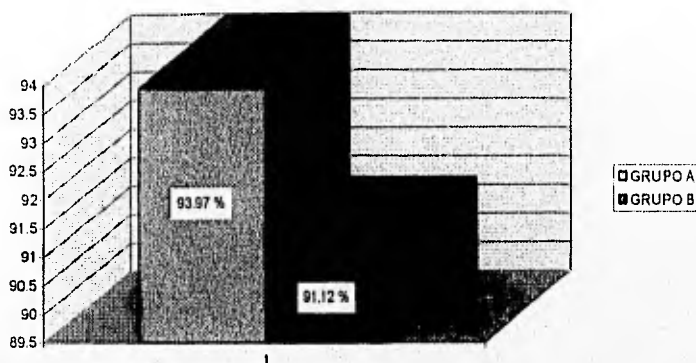
De acuerdo con los datos mostrados en la gráfica, podemos ver que existe una diferencia de 0.94% del grupo B con respecto al grupo A en la opinión acerca de si las conductas contenidas en la categoría Calidad en el Trabajo son importantes para su Desarrollo Profesional.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA CALIDAD EN EL TRABAJO QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN COMO IMPORTANTES PARA SU DESARROLLO PERSONAL



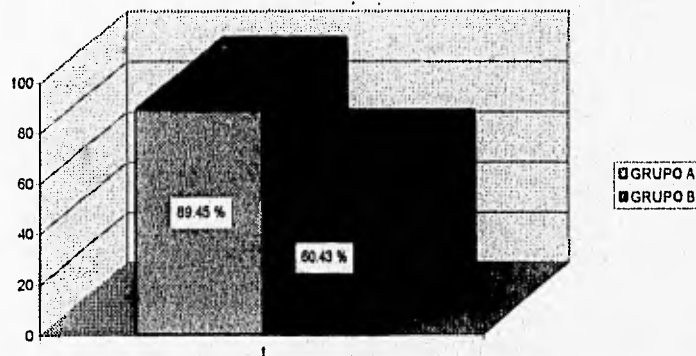
La gráfica nos muestra que las diferencias existentes entre los dos grupos es de 0.61% del grupo A con respecto al grupo B lo que nos indica la diferencia entre los dos grupos con respecto a la opinión de los alumnos acerca de si las conductas de la categoría Calidad en el Trabajo son importantes para su Desarrollo Personal.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *INSTRUCCIÓN* QUE CONSIDERAN POSEER LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B.



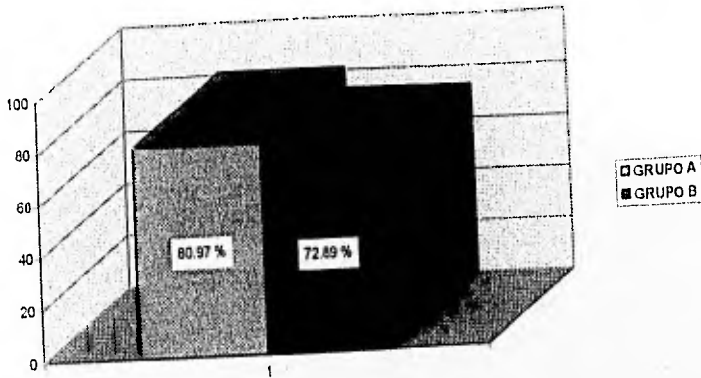
En esta gráfica vemos que existe una diferencia del 2.85% del grupo A con respecto al grupo B en el porcentaje de conductas que opinan poseer para la categoría *Instrucción*, en esta categoría se encuentran contenidas aquellas conductas que permiten al alumno desempeñarse adecuadamente en un curso de capacitación.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *INSTRUCCIÓN* QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN HABER ADQUIRIDO EN LA MATERIA DE CAPACITACIÓN.



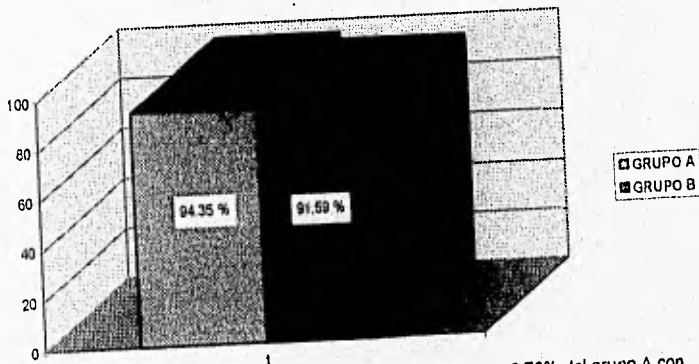
La gráfica representa que existe una diferencia de 29.02% del grupo A con respecto al grupo B, es decir, un mayor porcentaje de alumnos del grupo A (estuvieron bajo el método GAP) consideran que las conductas de la categoría *Instrucción* fueron aprendidas en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA INSTRUCCIÓN QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN APLICAR EN SU TRABAJO.



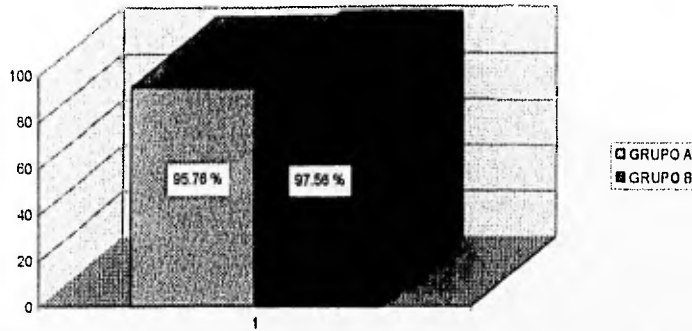
Con respecto a esta gráfica observamos que existe una diferencia de 8.08% del grupo A sobre el grupo B, esto nos indica que un mayor porcentaje de alumnos del grupo A, quienes estuvieron bajo el método GAP, aplican las conductas de la categoría Instrucción en su ambiente de trabajo.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA INSTRUCCIÓN QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN COMO IMPORTANTES PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL.



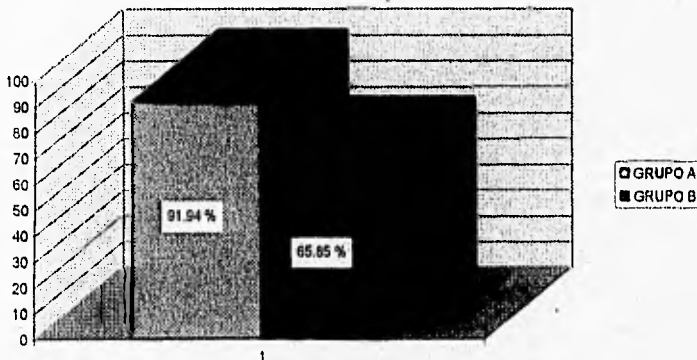
Como podemos observar en esta gráfica, existe una diferencia de 2.76% del grupo A con respecto al grupo B en la opinión de si las conductas de la categoría Instrucción son importantes para el Desarrollo Profesional de los alumnos, es decir, es mayor el porcentaje de alumnos que estuvieron bajo el método GAP quienes opinan que las conductas contenidas en esta categoría son importantes para su desarrollo profesional.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *SOCIALIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD* QUE POSEEN LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B.



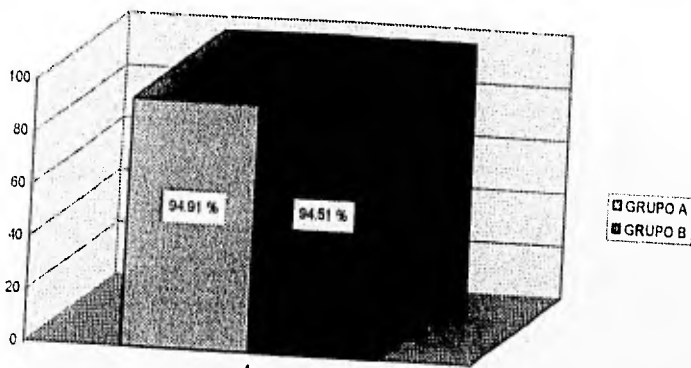
De acuerdo con los datos presentados observamos que existe una diferencia de 1.8% del grupo B con respecto al grupo A, es decir, un mayor porcentaje de los alumnos del grupo B (no estuvieron bajo el método GAP) poseen las conductas de la categoría Socialización y productividad.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *SOCIALIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD* QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN HABER ADQUIRIDO EN LA MATERIA DE CAPACITACIÓN.



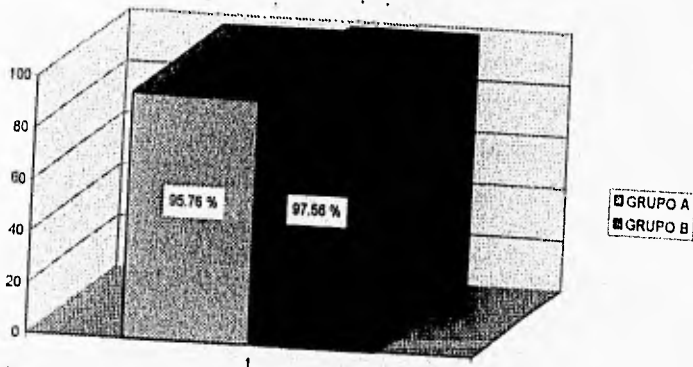
La gráfica nos muestra las diferencias encontradas entre el grupo A y B. Existe una diferencia de 26.09% entre el grupo A con respecto al grupo B lo que indica que más alumnos del grupo A consideran que las conductas de la categoría Socialización y Productividad, entre las que se encuentran trabajo en equipo, análisis y síntesis y toma de decisiones, entre otras; fueron aprendidas en la materia de Capacitación.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *SOCIALIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD* QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN APLICAR EN SU AMBIENTE DE TRABAJO.



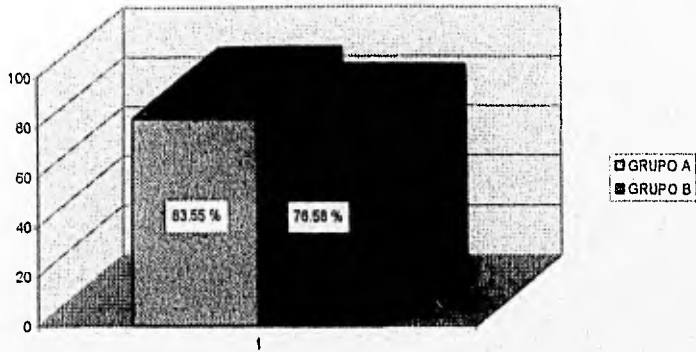
Como podemos observar en esta gráfica, existe una diferencia de 0.4% del grupo A con respecto al grupo B lo cual indica que los alumnos de ambos grupos, en forma similar, opinan que aplican las conductas de la categoría *Socialización y Productividad* en su trabajo.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA *SOCIALIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD* QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN COMO IMPORTANTES PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL.



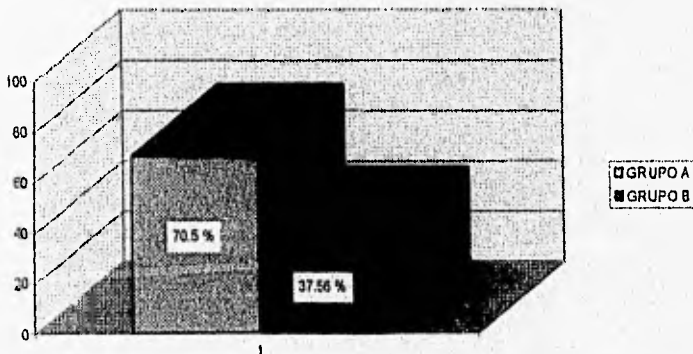
La gráfica nos muestra que existe una diferencia de 1.8% del grupo B con respecto al grupo A que indica que es un mayor porcentaje de alumnos del grupo B los que opinan que las conductas de la categoría *Socialización y Productividad* son importantes para su Desarrollo Profesional.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA CONOCIMIENTOS QUE CONSIDERAN POSEER LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B.



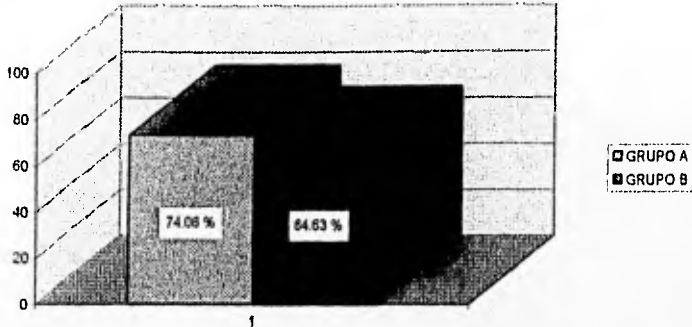
Como podemos observar, existe una diferencia de 6.97% del grupo A (personas que estuvieron bajo el método GAP) con respecto al grupo B (no estuvieron bajo GAP) en la cantidad de conocimientos que consideran poseer y que se encuentran contenidos dentro de la categoría Conocimientos. Es decir los alumnos que estuvieron bajo el método GAP reportan poseer una mayor cantidad de conocimientos teóricos que los reportados por el otro grupo.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA CONOCIMIENTOS QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN HABER ADQUIRIDO EN CAPACITACIÓN.



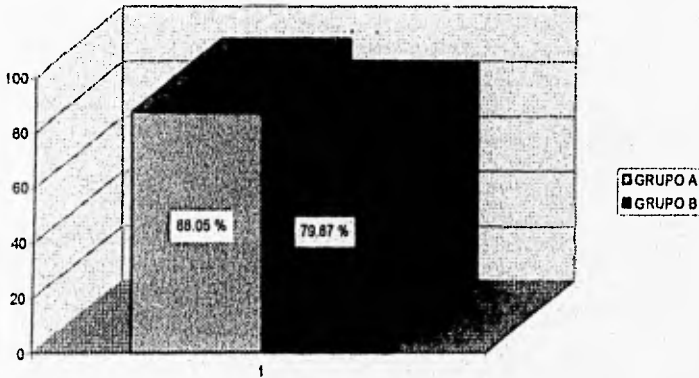
En esta gráfica observamos que un porcentaje mayor de los alumnos del grupo A consideran que los conocimientos de esta categoría fueron adquiridos en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal, a diferencia de los alumnos del grupo B, encontrando una diferencia de 32.94%

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA CONOCIMIENTOS QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN APLICAR EN SU ÁREA DE TRABAJO.



Como podemos observar existe una diferencia de 9.43% del grupo A con respecto al grupo B lo que indica que una mayor porcentaje de alumnos del grupo A (bajo el método GAP) aplican los conocimientos, de la categoría con el mismo nombre, en su área laboral.

REPRESENTACIÓN DEL PORCENTAJE DE CONDUCTAS DE LA CATEGORÍA CONOCIMIENTOS QUE LOS ALUMNOS DEL GRUPO A Y B CONSIDERAN COMO IMPORTANTES PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL.



Esta gráfica nos muestra las diferencias entre el grupo A y el B, las cuales ascienden a un 8.18% del grupo A con respecto al grupo B en la opinión de si los conocimientos contenidos en la categoría del mismo nombre eran importantes para su Desarrollo Profesional.

ESTADÍSTICAS X^2

Con la finalidad de comprobar los datos anteriormente representados en las gráficas, se procedió a aplicar la estadística X^2 (Chi cuadrada) para ver si las diferencias entre ambos grupos eran significativas.

De acuerdo con los datos obtenidos al aplicar la estadística X^2 tenemos lo siguiente para cada categoría y en cada uno de los rubros explorados.

CATEGORÍA: "DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL"

Algunas de las conductas contenidas en esta categoría son: búsqueda del conocimiento, disposición al cambio, arreglo personal, entre otras.

RUBRO: "POSEE" (El poseer las conductas contenidas dentro de esta categoría)

H_1 = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

H_0 = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .69619 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .40407 > .05$$

Por lo tanto rechazamos la Hipótesis alterna (H_1) y aceptamos la Hipótesis nula y concluimos que no existen diferencias significativas entre el grupo A y el grupo B para la categoría Desarrollo personal y profesional, dentro del rubro "Posee", es decir no hay diferencias significativas en el número de alumnos del grupo A con respecto a los del grupo B en el poseer las conductas contenidas en la mencionada categoría.

RUBRO: "ADQUISICIÓN" (Si las conductas contenidas en la categoría Desarrollo personal y profesional fueron adquiridas dentro de la materia de Capacitación y adiestramiento de personal)

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$\chi^2 = 59.34548 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .00000 < .05$$

Por lo que aceptamos la Hi y rechazamos la Ho, concluyendo que si existen diferencias significativas entre el grupo A y B con respecto a la opinión de si las conductas contenidas dentro de la categoría Desarrollo personal y profesional fueron adquiridas dentro de la materia de Capacitación y adiestramiento de personal.

RUBRO: "APLICA" (Si las conductas contenidas en esta categoría son aplicadas en el área laboral de los ex-alumnos).

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$\chi^2 = .20887 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .64765 > .05$$

Lo que indica el rechazo de la Hi y la aceptación de la Ho para concluir que no existen diferencias significativas entre los dos grupos en la aplicación de las conductas de esta categoría en su área laboral.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

RUBRO: "DESARROLLO PROFESIONAL" (Si las conductas contenidas dentro de esta categoría son importantes para el desarrollo profesional de los ex-alumnos).

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .00000 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = 1.00000 > .05$$

El valor de la significancia, mayor que .05, indica que no existen diferencias entre los dos grupos en la opinión de si las conductas contenidas en esta categoría son importantes para su Desarrollo profesional, por lo que se acepta la Ho y se rechaza la Hi.

RUBRO: "DESARROLLO PERSONAL" (Si las conductas contenidas en la categoría son importantes en el desarrollo personal de los ex-alumnos).

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .11947 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .72961 > .05$$

Por lo que se acepta la Ho y se rechaza la Hi, demostrando que no existen diferencias significativas entre los dos grupos con respecto a la opinión de si las conductas de esta categoría son importantes para su desarrollo personal.

CATEGORÍA: "CALIDAD EN EL TRABAJO"

Las conductas contenidas dentro de esta categoría son: servicio, autogestivo, mejora continua y trabajar más del tiempo establecido por un horario

RUBRO: "POSEE".

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .06910 \quad \text{gl} = 1$$
$$\text{Significancia} = .79265 > .05$$

Por lo tanto rechazamos la Hipótesis alterna (Hi) y aceptamos la Hipótesis nula (Ho) y concluimos que no existen diferencias significativas entre el grupo A y el grupo B, es decir no hay diferencias significativas en el número de alumnos del grupo A con respecto a los del grupo B en el poseer las conductas contenidas en la categoría Calidad en el trabajo.

RUBRO: "ADQUISICIÓN"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = 29.31042 \quad \text{gl} = 1$$
$$\text{Significancia} = .00000 < .05$$

Por lo que aceptamos la Hi y rechazamos la Ho, concluyendo que si existen diferencias significativas entre el grupo A y B con respecto a la opinión de si las conductas contenidas dentro de la categoría Calidad en el trabajo fueron adquiridas dentro de la materia de Capacitación y adiestramiento de personal. En este caso según los datos obtenidos vemos que es una proporción mayor de los ex-alumnos del grupo A los que opinan que las conductas de esta categoría fueron aprendidas en Capacitación.

RUBRO: "APLICA"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .07982 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .77754 > .05$$

Lo que nos indica el rechazo de la Hi y la aceptación de la Ho para concluir que no existen diferencias significativas entre los dos grupos en la aplicación de las conductas de esta categoría dentro de su área laboral.

RUBRO: "DESARROLLO PROFESIONAL"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .01562 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .90055 > .05$$

Por lo tanto se acepta la Ho y se rechaza la Hi, mostrando que no existen diferencias significativas entre los dos grupos con respecto a la opinión de los ex-alumnos acerca de si las conductas de esta categoría son importantes para su desarrollo profesional.

RUBRO: "DESARROLLO PERSONAL"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .00000 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = 1.00000 > .05$$

El valor de la significancia, mayor que .05, indica que no existen diferencias entre los dos grupos en la opinión de si las conductas de esta categoría son importantes para su Desarrollo personal, por lo anterior se acepta la Ho y se rechaza la Hi

CATEGORÍA: "SOCIALIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD"

Las conductas contenidas en esta categoría son: participativo, trabajo en equipo, análisis y síntesis y toma de decisiones y análisis de problemas.

RUBRO: "POSEE"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .47049 \quad gl = 1$$

$$\text{Significancia} = .49276 > .05$$

De acuerdo con estos datos rechazamos la Hi y aceptamos la Ho y concluimos que no existen diferencias significativas entre los dos grupos con respecto al poseer las conductas de la categoría Calidad en el trabajo.

RUBRO: "ADQUISICIÓN"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = 41.55563 \quad gl = 1$$

$$\text{Significancia} = .00000 < .05$$

Por lo tanto aceptamos la Hi y rechazamos la Ho y concluimos que si existen diferencias significativas entre los dos grupos en la opinión de si las conductas de esta categoría fueron adquiridas dentro de la materia de Capacitación y adiestramiento de personal. Cabe mencionar que es una mayor proporción la de los ex-alumnos del grupo A los que opinan que las conductas de esta categoría fueron aprendidas en la materia a comparación de los del grupo B.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

RUBRO: "APLICA"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .00000 \quad gl = 1$$

$$\text{Significancia} = 1.00000 > .05$$

Por lo que rechazamos la Hi y aceptamos la Ho para concluir que no existen diferencias significativas entre los dos grupos en la aplicación de las conductas de la categoría: Socialización y productividad dentro de su área laboral.

RUBRO: "DESARROLLO PROFESIONAL"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .47049 \quad gl = 1$$

$$\text{Significancia} = .49276 > .05$$

Por lo tanto aceptamos la Ho y rechazamos la Hi, demostrando que no existen diferencias significativas entre los dos grupos con respecto a la opinión de los ex-alumnos acerca de si las conductas de esta categoría son importantes para su desarrollo profesional.

CATEGORÍA: "INSTRUCCIÓN"

Las conductas que se encuentran en esta categoría se refieren a aquellas que permiten un mejor desempeño dentro de un curso de capacitación, como lo son: Hablar en público, apoyos didácticos, redactar y diseñar manuales de instrucción, entre otras.

RUBRO: "POSEE"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = .35017 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .55402 > .05$$

Por lo que aceptamos la Ho y rechazamos la Hi para concluir que no existen diferencias significativas entre los dos grupos con respecto al poseer las conductas de esta categoría.

RUBRO: "ADQUISICIÓN"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = 103.67113 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .00000 < .05$$

Por lo tanto aceptamos la Hi y rechazamos la Ho y concluimos que si existen diferencias significativas entre los dos grupos en la opinión de si las conductas de esta categoría fueron adquiridas dentro de la materia de Capacitación y adiestramiento de personal. Es importante mencionar que es una mayor proporción la de los ex-alumnos del grupo A los que opinan que las conductas de esta categoría fueron aprendidas en la materia con respecto a los ex-alumnos del grupo B.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

RUBRO: "APLICA"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = 7.73424 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .00542 < .05$$

Por lo que aceptamos la Hi y rechazamos la Ho para concluir que si existen diferencias significativas entre los dos grupos en la aplicación de las conductas de la categoría: Instrucción dentro de su área laboral, es decir es una mayor cantidad de alumnos los del grupo A con respecto a los del grupo B, los que aplican las conductas de esta categoría en su trabajo.

RUBRO: "DESARROLLO PROFESIONAL"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = 2.19109 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .13881 > .05$$

Por lo tanto aceptamos la Ho y rechazamos la Hi, y concluimos que no existen diferencias significativas entre los dos grupos con respecto a la opinión de los ex-alumnos acerca de si las conductas de la categoría: Instrucción son importantes para su desarrollo profesional.

CATEGORÍA: "CONOCIMIENTOS"

Para esta categoría se tomaron en cuenta todos aquellos conocimientos teóricos que son enseñados durante la materia, como lo son: Relaciones Humanas, Calidad Total, Excelencia, Creatividad, entre otros.

RUBRO: "POSEE"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = 14.66308 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .00013 < .05$$

Por lo que aceptamos la Hi y rechazamos la Ho para concluir que si existen diferencias significativas entre los dos grupos con respecto al poseer los conocimientos de esta categoría. Siendo mayor la proporción de ex-alumnos del grupo A quienes poseen estos conocimientos que los del grupo B.

RUBRO: "ADQUISICIÓN"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = 212.93087 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .00000 < .05$$

De acuerdo con estos datos, aceptamos la Hi y rechazamos la Ho para concluir que si existen diferencias significativas entre los dos grupos en la opinión de si las conductas de esta categoría fueron adquiridas dentro de la materia de Capacitación y adiestramiento de personal. Siendo mayor la proporción de los ex-alumnos del grupo A que los del grupo B quienes opinan que las conductas de esta categoría fueron aprendidas dentro de la materia de Capacitación.

RUBRO: "APLICA"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = 20.13279 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .00001 < .05$$

Por lo tanto aceptamos la Hi y rechazamos la Ho y concluimos que si existen diferencias significativas entre los dos grupos en la aplicación de las conocimientos de esta categoría dentro de su área laboral. Cabe mencionar que es una mayor cantidad de alumnos los del grupo A con respecto a los del grupo B, los que aplican las conductas de esta categoría en su trabajo.

RUBRO: "DESARROLLO PROFESIONAL"

Hi = Existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

Ho = No existen diferencias significativas entre el grupo A y el Grupo B

$$X^2 = 24.30966 \quad \text{gl} = 1$$

$$\text{Significancia} = .00000 < .05$$

De acuerdo con estos datos aceptamos la Hi y rechazamos la Ho, mostrando que si existen diferencias significativas entre los dos grupos con respecto a la opinión de los ex-alumnos acerca de si los conocimientos de la categoría: Conocimientos son importantes para su desarrollo profesional.

En resumen podemos ver que las categorías en las que existen diferencias significativas del grupo A con respecto al grupo B son las siguientes:

CATEGORÍA	RUBRO
Desarrollo personal y profesional	Adquisición
Calidad en el trabajo	Adquisición
Socialización y productividad	Adquisición
Instrucción	Adquisición Aplica
Conocimientos	Posee Adquisición Aplica Desarrollo profesional

En los datos presentados en la tabla anterior, podemos ver que existen diferencias significativas en todas las categorías (es decir, todas las conductas y conocimientos que proporciona GAP) en el área de adquisición, esto indica que los alumnos opinan que adquirieron las conductas y conocimientos explorados en la materia de Capacitación y adiestramiento bajo el método GAP. Por otro lado los ex-alumnos integrantes del grupo B, quienes no estuvieron bajo el método GAP, reportan que éstas conductas las poseen, pero que, sin embargo, no las adquirieron dentro de la materia. Por lo que se puede concluir, en cuanto a lo reportado por la muestra, que el método GAP dota de tales conductas y conocimientos a los alumnos.

Si tomamos en cuenta que las personas que componen el grupo B están trabajando actualmente dentro del área de psicología del trabajo, podemos darnos cuenta que en realidad poseen las conductas y conocimientos que proporciona GAP (los conocimientos no en igual que proporción que las personas del grupo A), debido a que, como ya se mencionó anteriormente son conductas y conocimientos que se están solicitando actualmente para acceder a un puesto de trabajo; sin embargo, estas conductas y conocimientos no los adquirieron en capacitación y adiestramiento de personal.

Por otro lado vemos que en la categoría INSTRUCCIÓN (conductas que permiten a la persona desempeñarse adecuadamente en un curso de capacitación: hablar en público, redactar y diseñar manuales de instrucción, entre otras) existen diferencias significativas, no sólo en la opinión de que las conductas fueron adquiridas en la materia de Capacitación, sino además en que la mayoría de personas de la muestra están aplicando estas conductas en su trabajo.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

En cuanto a la categoría de CONOCIMIENTOS (se refiere a todos aquellos conocimientos teóricos aportados en la materia: Desarrollo Organizacional, Calidad Total, etc.) podemos darnos cuenta que existen diferencias significativas del grupo A con respecto al grupo B, en cuanto a que los alumnos del grupo A poseen una mayor cantidad de conocimientos que los alumnos del grupo B, además los alumnos del primer grupo, opinan que estos conocimientos los adquirieron en la materia de Capacitación y adiestramiento. Por otro lado se observa que en esta misma categoría existen de igual forma diferencias significativas en cuanto a la aplicación de conocimientos (que es mayor en el grupo A) y en la importancia que le dan a los mismos para el desarrollo profesional.

Cabe señalar que no se encontraron diferencias significativas del grupo B con respecto al grupo A, en ninguna de las categorías examinadas.

Los datos antes señalados no pueden ser generalizados a otras situaciones, puesto que, como se mencionó anteriormente, la muestra estudiada no fue una muestra aleatoria, por lo que se considera que la muestra estaba sesgada; no reportándose datos totalmente confiables acerca del estudio.

VENTAJAS Y LIMITACIONES DEL MÉTODO GAP

VENTAJAS:

- Es un método que permite la participación del alumno y la aportación de sus experiencias individuales generando en él cierta seguridad.
- Se visualiza al alumno como un ser creativo y con potencialidades.
- Propicia el trabajo cooperativo, que como ya habíamos visto en los estudios de Johnson y Johnson (Capítulo 2), es el más efectivo dentro del aula de clases.
- Se dota al alumno de ciertas conductas y conocimientos que impacten dentro de su área laboral.
- El uso de expectativas: El preguntar a los alumnos cuáles son sus expectativas de la materia, ayuda al profesor a ubicarse y a ubicar al grupo en cuanto a los conocimientos que podrán ser revisados durante la misma. Las expectativas propician la creación de compromisos que involucran a los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Al final del curso (materia), se revisan éstas expectativas, para ver si fueron cubiertas y se sacan conclusiones al respecto, enfatizando en los compromisos y en las responsabilidades. Las discrepancias entre las expectativas y los conocimientos adquiridos, funcionan como un índice que permite hacer correcciones.
- Se le enseña al alumno a no depender del maestro para realizar sus clases, sino que es capaz de actuar incluso sin la presencia del profesor, es decir, es un ser autogestivo. De la muestra estudiada, se encontró que el 96.2% de los alumnos, corrobora lo anterior; los alumnos opinan que es dentro de la materia de Capacitación y adiestramiento de personal, bajo el método GAP, donde adquieren esta conducta, la cual es posteriormente trasladada al área laboral de la persona,

de hecho el 89.8% de los alumnos que estuvieron bajo el método GAP, reportan el ser autogestivos dentro de su ambiente de trabajo.

- Se le inculca al alumno a trabajar más del tiempo establecido por un horario, en días festivos, vacaciones, sábados y domingos, etc., es decir, se le enseña a trabajar por objetivos, más que por un horario; esta conducta también es trasladada al área de trabajo, el 89.8% de la muestra del grupo A, la aplica actualmente en su ambiente laboral y todas estas personas (100%), consideran haber aprendido esta conducta en la materia de Capacitación.
- La utilización de Pretest y Postest dentro de cada una de las clases para verificar que los temas que se van revisando en cada sesión se hayan aprendido. Esta técnica además de ser útil, no se encontró citada en alguna otra teoría de las que se revisaron en el marco teórico.
- Existe una vinculación entre la teoría y la práctica, debido a que aquellos aspectos que son requeridos por los empleadores dentro del área de capacitación, son cubiertos dentro de la materia mediante la práctica. El método GAP, lleva a que el alumno simule dentro del aula de clases, un curso tal y como es impartido en las empresas. Dentro del curso, se cuidan al máximo los detalles, desde la planeación, hasta la evaluación del mismo, pasando por la coordinación e impartición de los eventos.
- El uso de la Retroalimentación, como un método de evaluación se vuelve un factor de innovación, que no es presentado en ninguna de las teorías revisadas en el marco teórico. Esta técnica, permite la corrección de errores en los alumnos, en un momento inmediato posterior al que se cometen; dentro de un clima de confianza y ayuda que propicia una mejora continua.
- El uso de las dinámicas de grupo, es otra innovación del método GAP, de la que tampoco se encontró su uso en la bibliografía revisada. Esta técnica de manejo de grupos permite al profesor conocer los procesos que influyen dentro del grupo para después aplicarlos y facilitar el aprendizaje.
- Genera la inquietud y habilidades en la búsqueda de conocimiento, lo cual representa una herramienta de gran utilidad en el trabajo y en la vida personal de los alumnos.

LIMITACIONES

- Es una materia que requiere de una gran inversión tanto física (por todo el trabajo que se realiza dentro de la materia), como económica (en la presentación de los cursos)
- Debido a que la materia es impartida en un solo semestre el tiempo es reducido para ver a profundidad los temas del curso.
- Tanto el profesor como los facilitadores deben tener una buena formación en grupos, Psicología de grupos, una gran cultura general y psicológica, así como conocer a profundidad tanto los temas que se dan en el curso para poder retroalimentar a los alumnos, como un conocimiento del mercado de trabajo para ir actualizando el temario del curso.
- La utilización del método solo dentro del área de Psicología del Trabajo limita el conocimiento del impacto que éste sistema tendría en otras áreas de estudio.
- Se requiere de gente totalmente comprometida y que busque una mejora. Personas que pueden invertir el tiempo necesario y que estén en posibilidad de desatender otros factores (reuniones familiares, vida social, entre otros), debido al trabajo en Sábados y Domingos y de días festivos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES



*Valora tus éxitos
por pequeños que
éstos sean.*

CONCLUSIONES

De acuerdo con los datos obtenidos, registrados en capítulos anteriores, tenemos que la materia de Capacitación y Adiestramiento de Personal bajo el método Grupos Académicos Participativos dota de un mayor número de conocimientos, y conductas, ello de acuerdo con la opinión de los alumnos de los grupos que estuvieron bajo GAP, quienes en una mayor proporción que los que no estuvieron bajo el método, manifiestan que las conductas y conocimientos que fueron explorados los adquirieron en la Materia de Capacitación y adiestramiento de personal.

Con respecto a los objetivos específicos que fueron propuestos para esta investigación, tenemos lo siguiente:

1. *Estimar cuales son las conductas y conocimientos que adquiere un alumno mediante el método GAP.*

Este objetivo se cumple en la medida que sabemos, vía el creador del método GAP, Jaime Grados; las conductas y conocimientos de los cuales dota el sistema. Estos datos fueron corroborados por los alumnos al momento de preguntarles si cada una de las conductas y conocimientos propuestos, habían sido adquiridos en la materia de Capacitación y Adiestramiento de Personal, encontrando que en cuanto a las conductas, el 94.9 % de los alumnos opinaban que habían sido aprendidas en Capacitación, mientras que el 70.5% opinaba que los conocimientos anteriormente indicados los habían adquirido en dicha materia.

2. *Estimar si éstas conductas y conocimientos son aplicados en su campo laboral.*

Conductas: En cuanto a la muestra explorada, tenemos que el 98% de los alumnos, consideran que las aplican en su campo laboral.

Conocimientos: El 75.4% de la muestra comentó el aplicar estos conocimientos en su ambiente de trabajo.

3 Estimar si estas conductas y conocimientos han contribuido en su desarrollo profesional.

En cuanto a conductas, el 96.61% de las personas, coincidieron en el hecho de que éstas eran importantes para su desarrollo profesional; mientras que en cuanto a conocimientos, el 88.05% manifiesta la importancia de éstos últimos en su desarrollo profesional.

4 Estimar si algunas de estas conductas las ha aplicado en su vida personal.

Dentro del ámbito de Desarrollo personal el 98.3% de los alumnos opinó que las conductas exploradas en tal rubro son importantes en este aspecto. Las conductas que se evaluaron en esta categoría son: servicios, reto, búsqueda del conocimiento por sí mismo, retroalimentación, disposición al cambio, mejora continua y trabajar más tiempo del establecido por un horario. Las definiciones de estas conductas se encuentran contenidas en el capítulo 3.

5 Conocer si estas conductas y conocimientos son aprendidos por los alumnos en la materia de Capacitación bajo el método GAP.

Ya en el punto uno, se menciona que en el estudio es corroborado el aprendizaje de tales conductas y conocimientos bajo el método GAP, en la muestra explorada.

6 Evaluar las ventajas y limitaciones del método.

En páginas anteriores, se hace un balance de las ventajas y limitaciones que presenta el método GAP, con respecto a otros métodos participativos, así como las innovaciones que este sistema presenta en la enseñanza.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

Como podemos observar los objetivos planteados en la investigación realizada fueron cubiertos. Sin embargo considero que aún falta realizar una mayor y más profunda investigación acerca del método de Grupos académicos participativos, con la finalidad de depurar aún más cuales son realmente los beneficios que aporta éste con respecto a otros sistemas, y por supuesto, para ir mejorando las intervenciones de G.A.P en el campo de la enseñanza participativa.

Conforme a lo anterior, a continuación hago algunas propuestas, con el propósito de brindar alternativas de cambio:

- ✓ Instauración de un marco teórico que se daría al principio del curso, en el cual se explicaría a los alumnos el por qué de la impartición de la materia de esta forma.
- ✓ Acerca de la evaluación (Retroalimentación), que ésta no se de equilibradamente, ya que ello no nos permite evaluar precisa y objetivamente que tan bien o que tan mal se ha realizado una presentación.
- ✓ Crear un curso de formación de facilitadores GAP, que instruyera a los profesores y facilitadores a una adecuada orientación de los alumnos, al mismo tiempo que permitiría el no distorsionar la esencia del método. Dentro de los rubros que se verían en este curso serían:

- Psicología general
- Psicología de grupos
- Dinámica de grupos
- Juegos vivenciales
- Técnicas de Enseñanza - Aprendizaje
- Técnicas de sensibilización
- Especialización en la materia que se desea impartir
- Especialización en los temas que contiene el programa de estudios.
- Conocimientos sobre el mercado de trabajo del área elegida.

- ✓ El extender la materia a dos semestres para que cada uno de los temas contenidos pudiera verse con una mayor profundidad y los alumnos terminaran el curso más preparados teóricamente.

- ✓ Así mismo, propongo que para posteriores investigaciones, más profundas, que se realicen, se haga una medición de los alumnos antes de tomar el curso, al terminar el mismo y después de un tiempo, ya que las personas se encuentran establecidas en un trabajo. El instrumento que se utilizaría, sería un cuestionario en escala Likert, que contendría reactivos tanto negativos como positivos de cada uno de los rubros a medir, el cual se validaría mediante interjueces. Todo ello con la finalidad de presentar datos más confiables en un nivel de medición Intervalar; lo que permitiría corroborar realmente que las conductas y conocimientos son obtenidos dentro del método GAP.

Finalmente quiero mencionar que la idea por realizar este trabajo se debe a la inconformidad de muchas personas (como lo es el autor de éste método) y mía por encontrar nuevas alternativas de educación que permitan un mayor desarrollo tanto personal como profesional de los alumnos, en este mundo de rápidos y contundentes cambios en el que vivimos, por lo que se me ha hecho de especial importancia el dar a conocer una nueva propuesta que sirva de modelo e inspiración a aquellas personas que estén interesadas en el campo de la educación y en reformarla en virtud de mejorar la instrucción.

No obstante, dentro de este tema no todo está dicho, por lo que exhortamos a todos lo profesionistas involucrados o no en el área de la educación a terminar con los supuestos de la educación tradicional, a que participen y se involucren en nuevas experiencias de educación participativa, proporcionando alternativas de acción nuevas y diferentes que impulsen el aprendizaje creativo y la innovación.

ANEXO I



*La educación hace a una persona
fácil de guiar, pero difícil de
someter, fácil de gobernar, pero
imposible de esclavizar.*

➤ **CHAROLA DE ENTRADA**

DESCRIPCIÓN.

Cada uno de los participantes resuelve una serie de situaciones típicas relativas a una actividad profesional o laboral, que son proporcionadas en forma escrita: oficios, memorándums, recortes de artículos periodísticos etc. Para analizar posteriormente las diversas formas de abordar la situación.

OBJETIVOS.

1. Verificar el nivel de información que poseen los participantes.
2. Observar la capacidad para la toma de decisiones originales.
3. Propiciar la discusión grupal.

➤ **DEBATE DIRIGIDO.**

DESCRIPCIÓN.

Esta técnica consiste en la argumentación de determinados puntos de vista por parte de dos sectores del grupo, con la finalidad de llegar a conclusiones grupales.

OBJETIVOS.

- 1) Ejercitar la habilidad para criticar y elaborar juicios sobre un argumento predeterminado.
- 2) Desarrollar la habilidad de escuchar y hablar en una atmósfera de participación igualitaria.
- 3) Someter a análisis crítico un argumento.
- 4) Ampliar información y subsanar dudas.

DIALOGO SIMULTÁNEO (CUCHICHEO)

DESCRIPCIÓN.

Es una técnica que permite la participación informal de todo el grupo. Aquí los participantes se dividen en parejas y discuten por espacio de 5 a 10 minutos sobre un tema, al término del tiempo se exponen las conclusiones acordadas. En esta técnica existe la oportunidad de que todos los participantes expongan sus puntos de vista, basados en su conocimiento y sus experiencias sobre un tema y los analicen de modo objetivo mediante la opinión de sus compañeros.

OBJETIVOS.

- 1) Permitir la participación individual y simultánea de todos los integrantes de un grupo sobre un tema determinado.
- 2) Propiciar la integración de los participantes.
- 3) Obtener diferentes opiniones mediante el intercambio de ideas.

DISCUSIÓN EN PEQUEÑOS GRUPO (CORRILLOS)

DESCRIPCIÓN.

En esta técnica la actividad se centra en un grupo entre 10 y 15 participantes. El grupo intercambia experiencias, ideas, opiniones y comentarios. La discusión se hace con el propósito de resolver un problema, tomar una decisión grupal o adquirir conocimientos a través de las aportaciones de los participantes. Aquí el papel del instructor consiste en coordinar y estimular la discusión del grupo.

OBJETIVOS.

- 1) Participar activamente en la resolución de un problema.
- 2) Propiciar la expresión de experiencias sobre un tema.
- 3) Facilitar la comprensión del grupo sobre un tópico desde el punto de vista de los participantes.

ESTUDIO DE CASOS.

DESCRIPCIÓN.

Consiste en el análisis de una serie de hechos susceptibles de presentarse en la vida real. Es utilizado como un medio para que los participantes desarrollen su capacidad de análisis y toma de decisiones, puesto que propicia el realismo. En su variante permite la expresión de ideas.

OBJETIVOS.

- 1) Desarrollar la habilidad para aplicar lo aprendido en el ámbito real de trabajo.
- 2) Integrar la información y la experiencia que los participantes poseen sobre un tema.
- 3) Desarrollar la habilidad de considerar diferentes maneras de lograr la solución de un problema.

EXPOSITIVA

DESCRIPCIÓN.

Consiste en la presentación verbal de un tema por parte del instructor ante un grupo de personas. Se emplea por lo general, cuando el grupo es grande, se dispone de poco tiempo y requiere transmitir principios y conceptos generales básicos o información.

OBJETIVOS.

- 1) Introducir al participante en un tema.
- 2) Describir la inclusión de un tema dentro de un marco general.
- 3) Favorecer la comprensión de temas difíciles.
- 4) Integrar la información que posea el participante respecto a un tema.
- 5) Informar en poco tiempo.

FORO.

DESCRIPCIÓN

Consiste en la discusión informal de un hecho o problema, realizada por todos los miembros de un grupo. Se utiliza por lo común después de una actividad de interés general para el grupo como: la proyección de una película o conferencia. En el foro tienen derecho a tomar la palabra cada uno de los asistentes, dirigido por un moderador y bajo reglas específicas.

OBJETIVOS.

- 1) Unificar criterios.
- 2) Aclarar situaciones.
- 3) Redactar resúmenes que confirmen el conocimiento del tema tratado.
- 4) Que el grupo logre conclusiones generales mediante la participación de todos sus miembros.
- 5) Proporcionar la libre expresión de ideas y opiniones de todos los participantes, en un clima informal con mínimas limitaciones.
- 6) Reforzar el aprendizaje de un tema.
- 7) Evaluar los conocimientos del grupo sobre un tema.
- 8) Evaluar la eficacia y/o utilidad de un tema previamente utilizado o del material audiovisual presentado.
- 9) Agilizar la dinámica y la integración grupal.

INTERROGATIVA

DESCRIPCIÓN.

Consiste en detectar los conocimientos de los miembros del grupo a través de preguntas elaboradas por el instructor y orientadas hacia un problema o tema específico, para llegar posteriormente a conclusiones. Estas preguntas pueden ir de lo más simple a lo más complejo, y permiten al instructor detectar el tipo de grupo, así como las habilidades y conocimientos que posea.

OBJETIVOS.

- 1) Propiciar la participación del grupo.
- 2) Determinar el grado de conocimientos y aprendizaje del grupo.

MESA REDONDA.

DESCRIPCIÓN.

En esta técnica participa un grupo de personas especializadas en un mismo tema, que sostienen posiciones divergentes o contradictorias sobre él. Estos especialistas exponen ante el grupo sus diversos puntos de vista, y sus actitudes basadas en hechos sobre el mismo tema o problema. La exposición se presenta en forma alternada, siguiendo la línea de discusión informal bajo la dirección de un moderador que guía el curso temático de la discusión. Generalmente se elige un secretario que se encargará de tomar nota de los puntos de vista expresados, con lo cual facilitará la formulación de conclusiones. Al término de las exposiciones, el grupo puede intervenir con preguntas concretas que no generen pugna o demanden largas aclaraciones por parte de uno o todos los especialistas.

OBJETIVOS.

- 1) Identificar las diversas formas en que se puede conceptualizar un tema.
- 2) Conocer diferentes puntos de vista, soluciones y actitudes que existen sobre un tema o problema.
- 3) Incrementar el interés del grupo hacia el tema tratado mediante la interacción de los miembros de la mesa, pudiendo llegar a un acuerdo general.
- 4) Crear un ambiente informal de comunicación con el grupo.
- 5) Dispersar responsabilidades sobre temas controvertidos.
- 6) Determinar áreas de acuerdo y desacuerdo en un tema y llegar a conclusiones.
- 7) Permitir la libre expresión de un grupo de especialistas.

☞ PANEL

DESCRIPCIÓN.

El panel es una técnica de participación informal donde un grupo de especialistas en un tema dialogan o conversan libremente entre sí frente a un grupo. Un moderador presenta a los miembros del panel y funciona como canalizador que aclara los puntos discutidos, pregunta y controla el tiempo. Finalizando el panel, el tema puede pasar al grupo conducido por el moderador, convirtiéndose así en foro. Los especialistas exponen de manera informal, la plática surge espontánea y dinámica. Sin embargo, debe seguir un desarrollo coordinado para que el grupo obtenga una visión completa acerca del tema.

OBJETIVOS.

- 1) Conocer de manera coloquial diferentes maneras de abordar un tema.
- 2) Crear un clima de confianza y apertura sobre cualquier tema de interés.
- 3) Fortalecer capacidades de análisis, expresión oral, juicio crítico.
- 4) Formular conclusiones grupales.

☞ SIMPOSIUM.

DESCRIPCIÓN.

Es una técnica que presenta información de manera formal. Se dan a conocer diferentes aspectos de un tema o temas íntimamente relacionados entre sí, por un grupo de uno a seis especialistas. La exposición de cada especialista tiene una duración entre 5 a 20 minutos, de acuerdo al número de personas que intervienen y a la profundidad con que se trate el tema.

El simposium es precedido por un moderador. En el caso de que se lleve a cabo dentro de un curso, el papel del moderador lo asume el instructor. En situaciones más formales, el moderador deberá ser una persona con autoridad intelectual sobre el tema. Los especialistas no discuten ni intercambian opiniones entre sí. Al término, los participantes pueden hacer preguntas a los especialistas. En ocasiones, pueden encontrarse con "relatores", que tomarán nota a lo largo del evento de todas las ideas

expresadas y que al final auxiliarán al moderador en la formulación de las conclusiones globales.

OBJETIVOS.

- 1) Conocer diferentes enfoques, soluciones variadas, partes sustantivas, o diferentes puntos de vista sobre un mismo tema o relacionados estrechamente.
- 2) Favorecer el análisis y síntesis de información.

☞ **REJILLA**

DESCRIPCIÓN.

La dinámica de esta práctica pretende que la información comunicada a un grupo se extienda hacia todos sus miembros. Cada elemento del equipo debe tener claro el comentario que se hizo en todo el grupo.

OBJETIVO.

- 1) Aprovechar los conocimientos y experiencias de personas con diferentes formaciones.

☞ **PHILLIPS 6'6.**

DESCRIPCIÓN.

Esta técnica se denomina así por ser el apellido de J. Donald Phillips quien la describió y divulgó en la Universidad de Michigan en Estados Unidos. Implica dividir a un grupo en unidades de seis personas. Cada subgrupo discute un problema, tema o pregunta durante seis minutos para llegar a una conclusión general. Permite una atmósfera informal que facilita la comunicación y participación del grupo; es un procedimiento rápido para llegar a un acuerdo.

OBJETIVOS.

- 1) Estimular la comunicación y participación de todo el grupo en un clima informal aunque el grupo sea numeroso.
- 2) Contrarrestar aburrimiento, fatiga y rutina en reuniones prolongadas que tienden a estancarse.

- 3) Facilitar la confrontación de ideas o puntos de vista.
- 4) Esclarecer y enriquecer la actividad y participación del grupo, motivando a tímidos e indiferentes.
- 5) Determinar el nivel de información que ponen los participantes sobre un tema.
- 6) Evaluar en pocos minutos alguna actividad colectiva desarrollada previamente: mesa redonda, conferencia, película, experimento, etc.
- 7) Obtener opiniones y sugerencias de un grupo de personas, sobre un tema de estudio o situación dada.
- 8) Utilizar óptimamente el tiempo centrándose en el asunto a tratar.
- 9) Reforzando el aprendizaje, escuchando otras opiniones y a través de la síntesis de información.

ACUARIO.

DESCRIPCIÓN.

Esta técnica debe su nombre a la colocación que se hace de los participantes: Se forman tres triángulos, los integrantes del primer triángulo se llaman **Peces**, los del segundo, **Retroalimentadores**, y los del tercero, **Sintetizadores**. Además existe una **Síntesis de Síntesis**. Con esta técnica se facilita el conocimiento profundo de un tema incluyendo retroalimentación y conclusiones sobre un tema.

NOTA: Se pueden formar círculos en lugar de triángulos.

OBJETIVOS.

- 1) Propiciar el aprendizaje de un tema mediante el análisis y síntesis de la información.
- 2) Profundizar en el conocimiento de un tema.
- 3) Evaluar el grado de dominio que posee el grupo sobre un tema.
- 4) Propiciar un ambiente informal para el análisis de un tema.

ROLE PLAYING

DESCRIPCIÓN.

Consiste en la presentación que hacen dos o más personas de una situación que sucede en la vida real. Se emplea cuando se desea que el grupo comprenda

íntimamente una conducta o situación y que se "ponga en lugar" de quien la vive en realidad. En lugar de evaluarla mentalmente, asume el papel y se revive dramáticamente la situación. La comprensión íntima resulta mucho más esclarecedora.

OBJETIVOS.

- 1) Tomar real, visible y vivida una situación para que, quienes la experimentan sean capaces de comprenderla.
- 2) Lograr en el grupo la compenetración en el proceso para fungir como observador crítico y proporcionar alternativas y puntos de vista que acerquen a soluciones.
- 3) Desarrollar habilidades de observación, análisis y síntesis en el tratamiento de un área de oportunidad.

☞ **DEMOSTRATIVA.**

DESCRIPCIÓN.

Consiste en que el instructor ejecuta una tarea y la explica detalladamente para que posteriormente los participantes (observadores) la realicen.

OBJETIVOS.

- 1) Ubicar a los participantes en una situación real de trabajo.
- 2) Aplicar los conocimientos teóricos en una tarea específica del área psicomotriz.
- 3) Posibilitar la adquisición y el desarrollo de una habilidad motora.

☞ **TORMENTA DE IDEAS**

DESCRIPCIÓN.

Esta técnica consiste en que, los miembros de un grupo expongan ideas y opiniones con la mayor libertad sobre un tema o problema, con el objeto de producir ideas originales o soluciones nuevas.

OBJETIVOS.

- 1) Desarrollar la imaginación creadora, fomentar el juicio crítico sobre algunos problemas o situaciones.
- 2) Promover la búsqueda de soluciones.
- 3) Facilitar la colaboración de todos los participantes, con autonomía y originalidad.

➤ LECTURA COMENTADA.

DESCRIPCIÓN.

Consiste en dirigir la lectura de un documento, en la cual va a participar todo el grupo.

OBJETIVOS.

- 1) Analizar un tema, un problema etc.
- 2) Estudiar detalladamente un escrito.
- 3) Verificar al momento la comprensión de un tema.
- 4) Retroalimentar constantemente al grupo.
- 5) Proporcionar mucha información en poco tiempo.

➤ SEMINARIO.

DESCRIPCIÓN.

En esta técnica la actividad se centra básicamente en el grupo. Donde bajo la guía del instructor y a través de sesiones planificadas, el grupo investiga, busca información, expone puntos de vista, reflexiona sobre los problemas y confronta criterios. Se recurre para ello a fuentes originales de información. Se lleva a cabo en un ambiente de ayuda reciproca con el fin de llegar a conclusiones sobre un tema.

OBJETIVOS.

- 1) Lograr un conocimiento completo y específico sobre un tema.
- 2) Ayudar a los participantes a que aprendan a aprender.
- 3) Propiciar la participación de todo el grupo, al tratar temas especialmente estructurados.
- 4) Abordar inquietudes intelectuales.
- 5) Buscar y discutir información en conjunto, profundizar en los datos y confrontar puntos de vista.

➤ RETROALIMENTACIÓN.

La palabra "retroalimentación", también conocida como Feedback se aplicó originalmente a la acción reguladora que desarrollan los servomecanismos de los sistemas; ejemplo de ellos, son los calentadores de baño que tienen su propio sistema de información sobre la temperatura del agua, para así prenderse y apagarse automáticamente.

GRUPOS ACADÉMICOS PARTICIPATIVOS

En sistemas más sofisticados, como cohetes que son dirigidos hacia un objetivo específico, existe un mecanismo electrónico que funciona automáticamente para corregir el rumbo en caso de una desviación; a este mensaje se le llama retroalimentación.

En el caso de las Ciencias de la Conducta, se espera que los seres humanos cuenten con datos que de otra forma serían imposibles de conocer acerca de su propia persona. Esto es recibir retroalimentación positiva y negativa que va a contribuir a nuestro desarrollo personal.

¿Cuáles son nuestras virtudes?, ¿Cuáles son nuestras carencias?, ¿Qué impacto provocamos en las personas?, ¿Cómo nos ven?, ¿Es coherente el concepto que tenemos de nosotros mismos con la imagen que proyectamos?

Si contamos con información sobre nosotros; si conocemos cualidades que otros no ven, podremos ser capaces de perfeccionarlas y cultivarlas. Si nos señalan errores o limitaciones, nos ofrecen la posibilidad de corregirlas y de no vivir en el error.

La retroalimentación se aplica con el fin de propiciar el crecimiento humano. En la medida en que contemos con más información sobre nosotros mismos, sabremos qué pedirle a la herramienta que nos permite lograr nuestras metas, evaluar, tomar decisiones y relacionarnos. Esa herramienta somos nosotros mismos. Necesitamos conocerla para manejarla con destreza y eficiencia.

La retroalimentación tiene el propósito de poder señalar las cualidades o defectos de nuestros compañeros en un clima de ayuda mutua y de la forma más sana. Su objetivo primordial es ayudar a la persona, proporcionándoles información sobre sí misma.

La retroalimentación se aplica:

- En la solución de conflictos humanos.
- En la planeación y presentación de proyectos.
- En el perfeccionamiento de conductores de grupo instructores, funcionarios, supervisores
- En la integración de grupos.

REGLAS DE LA RETROALIMENTACIÓN.

1. SE DEBE DAR EN CLIMA DE AYUDA.

La retroalimentación se da en grupos que están en proceso de crecimiento, por lo cual todos los involucrados en esta experiencia, cumplen características de cooperación, de ayuda para aceptar y procesar adecuadamente la retroalimentación que se da en forma individual.

2. SE DEBE DAR EN PRIMERA PERSONA.

Al regalar nuestro comentario, se debe hablar en primera persona, ya que vamos a externar la forma en que nosotros percibimos, sin comprometer la opinión de otras personas con nuestro punto de vista. Por ejemplo: " me gustó mucho la manera en que explicaste el tema "; " No me agradó que no contestaras mi saludo ayer en la noche"; " Tu voz me parece que es clara y audible ". Ejemplo de lo que no se debe decir es : " No entendimos nada de lo que explicaste "; " Nos gustó mucho como aplicaste el ejercicio "; " Nos parece que eres una persona muy bien preparada". etc.

3. SE DEBE PEDIR PERMISO PARA DAR LA RETROALIMENTACIÓN.

Este punto, tiene la idea de verificar si la persona que va a recibir la retroalimentación, se siente con la disposición de aceptarla. Para que tenga efecto la retroalimentación, debe existir la actitud de recibirla, esto un ayuda para la persona.

4. VER DIRECTAMENTE A LA PERSONA.

La vista es un instrumento de comunicación, tanto en la retroalimentación positiva como en la negativa debe transmitirse con integridad y coherencia. Con la mirada acariciamos, reprobamos, comunicamos, rechazamos, agredimos, aceptamos, damos ternura etc. Es una forma de comunicarse, la meta es aprender a manejar el contacto visual como un medio más .

5. SER OBJETIVO, DESCRIBIR LA CONDUCTA, NO HACER JUICIOS DE VALOR.

Referirse a fragmentos de conducta que le sean claros al que recibe la retroalimentación. No decir "eres indiferente, pasivo, de poca iniciativa", pues estaríamos valorando la conducta; queda más claro si decimos: "el día 23 de septiembre no presentaste el proyecto con datos y cifras pertinentes", "la semana pasada no concursaste para la plaza, para la cual tienes los requisitos". El caso contrario es: "eres muy padre, excelente persona, muy buen amigo, buen jefe". Más claro "el día que me ayudaste a componer la llanta de mi coche", "La ocasión que me llamó para felicitarme por el proyecto X24"... "tu saludo en la mañana", "cuando hablaste sobre el tema Z N, me quedó muy claro en los datos geográficos.

6. COMENTAR SOBRE ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE CAMBIO.

La retroalimentación se puede referir a algunos aspectos que es difícil o imposible de cambiar, con esto, solo se logra que se incomode la persona que la recibe. Estos tópicos pueden ser la estatura... "estas muy alto", "estas muy bajito", ser gordo o delgado, pigmentación en la piel, defectos físicos, etc. La información debe señalar aspectos que sean de ayuda y factibles de ser cambiados, si el que recibe la retroalimentación lo desea.

7. TOMAR EN CUENTA LA SENSIBILIDAD DE LA PERSONA.

Aquí nos referimos a desarrollar la empatía, a colocarnos en el lugar de la persona que está recibiendo la información y no proporcionarla si consideramos que no es oportuna en ese instante.

Tener en cuenta que no debe ser nuestra necesidad de decir algo, sino que debemos evaluar si es de ayuda para el que la está recibiendo. Que la persona que está aportando la información, perciba como su conducta afecta a otros. Los sentimientos de ataque o de dominio deben quedar totalmente marginados.

8. SER CONTINGENTE.

La información debe ser proporcionada en un espacio de tiempo tal, que el que la reciba recuerde el "hecho", esto puede ser al término de una etapa de trabajo ante un evento negativo o coronado por el éxito.

Cuando la retroalimentación va a ser negativa, se debe de cuidar de no buscar culpables, exclusivamente verificar como todos los involucrados colaboraron para el resultado, en esta situación, aconsejamos se dé un tiempo para enfriar las actitudes y se realice una revisión objetiva del hecho.

Ante el caso contrario se debe de aportar la información a cada persona involucrada, para que conozca de que forma cooperó para alcanzar el éxito, y ésta debe ser inmediata, sin falsos triunfalismos, examinar lo que hicimos, que provocó estos efectos positivos.

9. NO JUSTIFICARSE.

No se permite que la persona que recibe la retroalimentación, exponga razones, que intelectualice, que se argumente. Los que aportamos la retroalimentación, le estamos diciendo, cómo lo vemos, y el que la recibe debe captar la información y procesarla, evaluarla, ver si es justa o no, si es de utilidad.

Es decir, el que aporta la información, está ayudando y el que recibe, la acepta o no la acepta, pero no menciona nada, sólo lo reflexiona.

Respecto al que la está dando la información, tampoco debe justificarse por lo que está diciendo, o darle tantas vueltas a su retroalimentación, que llega a perder la esencia de la misma, "yo creo que no fue tu intención no entregar a tiempo la información", "siento que siempre eres atento con las personas, pero el otro día no me saludaste".

La retroalimentación positiva tiene que decir; me gusta ..., me agrada ..., tu sonrisa me provoca mucha ternura.

La retroalimentación negativa debe decir; no me agrada la forma en como te arreglaste..., me desagrada que me hayas confirmado tus conocimientos, y que en el momento de requerirlos reflejas desconocimiento.

10. NO SE VALEN DOBLES MENSAJES.

No se deben emplear dobles frases como: "te ves bien con es vestido, pero no me gusta el color", "tu voz es clara, pero no se te entienda bien", "tus zapatos están bonitos, pero no los boleaste". Como se puede observar con este tipo de retroalimentación no se sabe si es positiva o negativa. Es mejor usar frases como: "el color de tu vestido no me agrada", "tu tono de voz no es claro", "no boleaste tus zapatos".

11. EQUILIBRAR EL NUMERO DE POSITIVAS Y NEGATIVAS.

Es importante que busquemos la manera de equilibrar el número de comentarios positivos y negativos, pues sucede en ocasiones, que la retroalimentación se carga en alguno de los dos sentidos y es más frecuente que sea en la parte negativa.

Por aprendizaje social, estamos acostumbrados y entrenados a encontrar en forma rápida los defectos en las demás personas y cuando nos solicitan que les encontremos algo positivo, resulta difícil realizarlo. Esta herramienta nos obliga a mirar a las personas con todas sus cualidades y defectos, independientemente del afecto que nos pueda unir a ellas.

Por otro lado, se recomienda que se proporcionen primero las retroalimentaciones negativas y después las positivas, sin posibilidad de regresar a las negativas. Esto es porque, lo último que escuchamos quedará grabado en nuestra memoria con mayor facilidad, y resulta sano quedar con una buena impresión de nosotros mismos.

12. AL FINALIZAR, DAR LAS GRACIAS.

Tanto en la retroalimentación positiva como en la negativa se está proporcionando información para el crecimiento personal del que la recibe, luego entonces; se debe de agradecer la ayuda que le está aportando el grupo.

VENTAJAS

- Ayuda a generar conductas de ayuda y apoyo entre los participantes.
- Permite conocer áreas de la personalidad, susceptibles de mantener, corregir o eliminar.
- Permite reflexionar sobre la autoimagen.
- Ayuda en el proceso de maduración individual y grupal.
- No se requiere de material.
- No es costosa.
- Ayuda en la integración grupal.
- Se identifican aquellas conductas que nos están llevando a cometer errores o tener aciertos, sin que se culpe a una persona, sino a un hecho.

DESVENTAJAS

- No se puede utilizar con frecuencia, pues pierde su objetivo.
- Es necesario que el instructor tenga buen manejo de grupo y experiencia en su aplicación.
- Si los grupos no tienen cierto nivel de madurez, no es posible utilizarla.

RECOMENDACIONES

- Permitir que el primero en recibir la retroalimentación, sea el propio instructor.
- En grupos conflictivos, empezar solo con retroalimentación positiva.
- En grupos numerosos, solicitar a los participantes que escriban su retroalimentación y se la entreguen al interesado, para que las pueda revisar posteriormente.
- Recomendar al grupo que no deben abusar de esta herramienta, ya que pierde impacto.

ANEXO II



*El premio más grande
que nos da la vida
es la oportunidad de
trabajar con
constancia para
lograr lo que deseamos*

37 ¿Posee las bases teóricas sobre Círculos de Calidad?	58 ¿En la materia de Capacitación y adiestramiento de personal estaba sujeto a la presencia del profesor para realizar el trabajo?
38 ¿Posee las bases teóricas sobre Integración de equipos de trabajo?	59 ¿Aplica las bases teóricas sobre Análisis Transaccional en su trabajo?
39 ¿Posee las bases teóricas sobre Liderazgo?	60 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Administración del tiempo en la materia de Capacitación y Adiestramiento de Personal?
40 ¿Posee las bases teóricas sobre Motivación Humana?	61 ¿El estar abierto a ideas y conductas novedosas fue reforzado en la materia de Capacitación y Adiestramiento de personal?
41 ¿Esta abierto y receptivo a ideas y conductas novedosas?	62 ¿Las bases teóricas sobre Desarrollo Organizacional las aplica en su trabajo?
42 ¿Posee las bases teóricas sobre Excelencia?	63 ¿Aplica las bases teóricas sobre Justo a tiempo en su trabajo?
43 ¿Considera usted que sabe analizar y tomar decisiones acerca de un problema?	64 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Creatividad en la materia de Capacitación?
44 ¿Aprendió a aplicar las Técnicas de enseñanza-aprendizaje en la materia de Capacitación y adiestramiento de Personal?	65 ¿El poseer las bases teóricas sobre Análisis Transaccional ejerce alguna influencia positiva sobre su desarrollo profesional?
45 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Análisis Transaccional en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?	66 ¿Las bases teóricas sobre Relaciones Humanas las adquirió en la materia de Capacitación y Adiestramiento de personal?
46 La disposición para atender con amabilidad a otras personas y satisfacer sus expectativas ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo personal	67 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Asertividad en la materia de Capacitación?
47 ¿Aprendió a coordinar cursos en la materia de capacitación?	68 ¿El saber coordinar cursos ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
48 ¿El realizar siempre el trabajo sin importar los obstáculos a los que se pueda enfrentar ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	69 ¿La materia de Capacitación y adiestramiento de personal contribuyó a hacer un mayor hincapié en su arreglo personal?
49 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Justo a tiempo en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?	70 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Perfil del Instructor en la materia de Capacitación y Adiestramiento de personal?
50 Coordina cursos de capacitación en su trabajo?	71 ¿En su área laboral esta sujeto a la presencia de su jefe para realizar el trabajo?
51 ¿El hacer siempre el trabajo sin importar los obstáculos a los que se pueda enfrentar ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo personal	72 ¿El buscar el conocimiento por sí mismo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo personal
52 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Cambio de actitudes en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?	73 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Calidad Total en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?
53 ¿El intervenir en las decisiones y trabajo de grupo fue reforzado en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?	74 ¿El buscar el conocimiento por sí mismo ejerce alguna influencia en su desarrollo profesional?
54 ¿Las bases teóricas sobre Desarrollo Organizacional las adquirió en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?	75 ¿El poseer las bases teóricas sobre Calidad Total ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
55 ¿Aplica las bases teóricas sobre Motivación humana en su trabajo?	76 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Motivación humana en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?
56 ¿La materia de capacitación y adiestramiento promueve el aceptar la opinión de otras personas con respecto a su trabajo?	77 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Liderazgo en la materia de capacitación y adiestramiento de personal?
57 ¿En su trabajo busca el conocimiento por sí mismo?	78 ¿Aplica las bases teóricas sobre Administración del tiempo en su trabajo?

79 ¿La materia de capacitación y adiestramiento de personal promovió el que usted buscara el conocimiento por sí mismo?	99 ¿Aplica las bases teóricas sobre Asertividad en su trabajo?
80 ¿El conocer las bases teóricas sobre el Desarrollo Organizacional ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	100 ¿La materia de capacitación promovió el que el trabajo que usted mismo realiza sea cada vez mejor?
81 ¿Esta abierto a ideas y conductas novedosas en su trabajo?	101 ¿El poseer las bases teóricas sobre Creatividad ejerce alguna influencia positiva sobre su desarrollo profesional?
82 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Proceso administrativo en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?	102 ¿El poseer las bases teóricas sobre Relaciones humanas ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
83 ¿Aplica las bases teóricas sobre Creatividad en su trabajo?	103 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Ley Federal del Trabajo y Capacitación en la materia de Capacitación?
84 ¿Aplica las bases teóricas de Relaciones Humanas en su trabajo?	104 ¿El expresar con soltura fluidez y claridad las ideas frente a un grupo lo adquirió en la materia de capacitación?
85 ¿El poseer las bases teóricas sobre Justo a Tiempo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	105 ¿El estar abierto a ideas y conductas novedosas ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo personal?
86 ¿Aplica las bases teóricas sobre Proceso Administrativo en su trabajo?	106 ¿Aplica las bases teóricas sobre cambio de actitudes en su trabajo?
87 ¿El estar abierto a ideas y conductas novedosas ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	107 ¿Acepta la opinión de otras personas con respecto a su trabajo en su área laboral?
88 ¿Aplica las bases teóricas sobre Perfil del Instructor en su trabajo?	108 ¿Es importante dentro de su trabajo su arreglo personal?
89 ¿El estar sujeto a la presencia de su jefe o profesor ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	109 ¿Aprendió a crear una atmósfera de participación y colaboración en el grupo y/o equipo de trabajo dentro de la materia de capacitación?
90 ¿El intervenir en las decisiones de grupo y/o equipo de trabajo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	110 ¿Aprendió a aplicar ejercicios grupales (juegos vivenciales) en la materia de capacitación?
91 ¿Aplica las bases teóricas sobre Calidad Total en su trabajo?	111 ¿Aplica las bases teóricas sobre Círculos de calidad en su trabajo?
92 ¿La materia de capacitación y adiestramiento de personal le reforzó su disposición para atender con amabilidad a otras personas y satisfacer sus expectativas?	112 ¿Aplica las Técnicas de enseñanza-aprendizaje en su trabajo?
93 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Círculos de calidad en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?	113 ¿El Poseer las bases teóricas sobre Liderazgo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
94 ¿El poseer las bases teóricas sobre Motivación humana ejerce alguna influencia positiva sobre su desarrollo profesional?	114 ¿Su arreglo personal ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
95 ¿Aplica las bases teóricas sobre Liderazgo en el trabajo?	115 ¿El aceptar la opinión de otras personas con respecto a su trabajo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo personal?
96 ¿El poseer las bases teóricas sobre administración del tiempo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	116 ¿En su área laboral hace siempre el trabajo sin importar los obstáculos a los que se pueda enfrentar?
97 ¿La materia de Capacitación promueve el trabajar más tiempo del establecido por un horario?	117 ¿Aplica las bases teóricas sobre Excelencia en su trabajo?
98 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Excelencia en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?	118 ¿Busca que el trabajo que usted mismo realiza en su área laboral sea cada vez mejor?

119 ¿Aprendió a hacer cartas descriptivas (matrices instruccionales) en la materia de Capacitación y Adiestramiento de personal?	137 ¿El saber elaborar objetivos instruccionales ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
120 ¿El poseer las bases teóricas sobre Aserividad ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	138 ¿Las bases teóricas sobre Administración por Objetivos las adquirió en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?
121 ¿Aprendió a redactar y diseñar manuales de instrucción en la materia de capacitación y adiestramiento de personal?	139 ¿Redacta y diseña manuales de instrucción en su trabajo?
122 ¿Aplica las bases teóricas sobre Ley Federal del Trabajo y Capacitación en su área laboral?	140 ¿El poseer las bases teóricas sobre Ley Federal del Trabajo y Capacitación ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
123 ¿Es necesario expresarse con soltura fluidez y claridad en su trabajo?	141 ¿El expresar con soltura fluidez y claridad las ideas frente a un grupo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
124 ¿Adquirió las bases teóricas sobre Integración de equipos de trabajo en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?	142 ¿La materia de capacitación promueve el que los alumnos sepan trabajar en equipo?
125 ¿Aprendió a elaborar objetivos instruccionales en la materia de Capacitación y adiestramiento de personal?	143 ¿Elabora cartas descriptivas en su trabajo?
126 ¿El poseer las bases teóricas sobre cambio de actitudes ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	144 ¿El poseer las bases teóricas sobre perfil del instructor ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
127 ¿Interviene en las decisiones y trabajo de grupo y/o equipo de trabajo en su área laboral?	145 ¿Aprendió a elaborar materiales didácticos tales como acetatos y hojas de rotafolio en la materia de capacitación?
128 ¿El aceptar la opinión de otras personas con respecto a su trabajo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	146 ¿La materia de capacitación y adiestramiento de personal promueve la búsqueda de asesoría con expertos en la recopilación de información?
129 El hacer el trabajo que usted mismo realiza cada vez mejor ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo personal?	147 ¿Crea atmósferas de participación y colaboración en el grupo y/o equipo de trabajo en su área laboral?
130 ¿Aplica ejercicios grupales (juegos vivenciales) en su trabajo?	148 ¿El saber aplicar ejercicios grupales (juegos vivenciales) ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
131 ¿El poseer las bases teóricas sobre Círculos de Calidad ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	149 ¿La materia de capacitación y adiestramiento de personal promueve el análisis de problemas y toma decisiones?
132 ¿El saber utilizar las técnicas de enseñanza-aprendizaje ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	150 ¿La materia de Capacitación y adiestramiento de personal promueve el análisis y síntesis de información?
133 ¿La disposición para atender con amabilidad a otras personas y satisfacer sus expectativas ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	151 ¿El saber trabajar en equipo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
134 ¿Mide el nivel de aprendizaje mediante postest durante un curso de capacitación en su trabajo?	152 ¿Aprendió a evaluar el nivel de aprendizaje mediante postest durante un curso en la materia de capacitación y adiestramiento de personal?
135 ¿Trabaja más tiempo del establecido por un horario dentro de su trabajo?	153 ¿La materia de capacitación y adiestramiento de personal promueve que los alumnos hagan siempre el trabajo sin importar los obstáculos a los que se puedan enfrentar?
136 ¿Aplica las bases teóricas sobre integración de equipos de trabajo en su área laboral?	154 ¿El trabajar más tiempo del establecido por un horario ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?

155 ¿El poseer las bases teóricas sobre Excelencia ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	168 ¿Aplica las bases teóricas sobre Administración por objetivos en su trabajo?
156 ¿Aprendió a manejar los apoyos didácticos tales como Rotafolio, Proyector de acetatos y Videos en la materia de capacitación?	169 ¿El trabajar más tiempo del establecido por un horario ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo personal?
157 ¿Saber redactar y diseñar manuales de instrucción ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	170 ¿El saber manejar los apoyos didácticos tales como Rotafolio, Proyector de acetatos y Videos ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
158 ¿Atiende con amabilidad a otras personas tratando de satisfacer sus expectativas en su área laboral?	171 ¿El poseer las bases teóricas de Administración por objetivos ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
159 ¿El saber elaborar materiales didácticos tales como acetatos y hojas de rotafolio ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	172 ¿Requiere de trabajo en equipo en su ambiente laboral?
160 ¿Elabora materiales didácticos tales como acetatos y hojas de rotafolio en su trabajo?	173 ¿Analiza y sintetiza información en su trabajo?
161 ¿Busca la asesoría con expertos para la recopilación de información en su trabajo?	174 ¿El buscar la asesoría con expertos ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
162 ¿Crear una atmósfera de participación y colaboración en el grupo y/o equipo de trabajo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	175 ¿El saber analizar y sintetizar información ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
163 ¿En su trabajo se requiere de análisis de problemas y toma de decisiones?	176 ¿El hacer el trabajo que usted mismo realiza cada vez mejor ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
164 ¿El saber analizar y tomar decisiones acerca de un problema ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	177 ¿El saber medir el nivel de aprendizaje mediante posttest durante un curso de capacitación ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
165 ¿Elabora objetivos instruccionales en su trabajo?	178 ¿El poseer las bases teóricas sobre Proceso Administrativo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
166 ¿El poseer las bases teóricas sobre Integración de equipos de trabajo ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?	179 ¿El saber elaborar cartas descriptivas (matrices instruccionales) ejerce alguna influencia positiva en su desarrollo profesional?
167 ¿Maneja los apoyos didácticos tales como Rotafolio, Proyector de acetatos y Videos en su trabajo?	

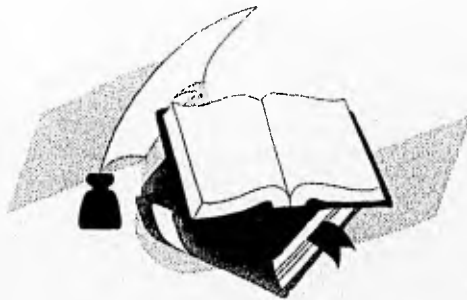
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
COORDINACIÓN DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

FECHA:

NOMBRE:	EDAD:
GENERACIÓN:	TOMÓ LA MATERIA DE CAPACITACIÓN
CON QUIEN TOMÓ LA MATERIA	ÁREA EN LA QUE SE DESARROLLO
DOMICILIO	TELÉFONO PARTICULAR
EMPRESA DONDE TRABAJA	TELÉFONO
ÁREA EN LA QUE SE ENCUENTRA	PUESTO
HA TRABAJADO O TRABAJA EN EL AREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO:	

1	a) SI	b) NO	31	a) SI	b) NO	61	a) SI	b) NO	91	a) SI	b) NO	121	a) SI	b) NO	151	a) SI	b) NO
2	a) SI	b) NO	32	a) SI	b) NO	62	a) SI	b) NO	92	a) SI	b) NO	122	a) SI	b) NO	152	a) SI	b) NO
3	a) SI	b) NO	33	a) SI	b) NO	63	a) SI	b) NO	93	a) SI	b) NO	123	a) SI	b) NO	153	a) SI	b) NO
4	a) SI	b) NO	34	a) SI	b) NO	64	a) SI	b) NO	94	a) SI	b) NO	124	a) SI	b) NO	154	a) SI	b) NO
5	a) SI	b) NO	35	a) SI	b) NO	65	a) SI	b) NO	95	a) SI	b) NO	125	a) SI	b) NO	155	a) SI	b) NO
6	a) SI	b) NO	36	a) SI	b) NO	66	a) SI	b) NO	96	a) SI	b) NO	126	a) SI	b) NO	156	a) SI	b) NO
7	a) SI	b) NO	37	a) SI	b) NO	67	a) SI	b) NO	97	a) SI	b) NO	127	a) SI	b) NO	157	a) SI	b) NO
8	a) SI	b) NO	38	a) SI	b) NO	68	a) SI	b) NO	98	a) SI	b) NO	128	a) SI	b) NO	158	a) SI	b) NO
9	a) SI	b) NO	39	a) SI	b) NO	69	a) SI	b) NO	99	a) SI	b) NO	129	a) SI	b) NO	159	a) SI	b) NO
10	a) SI	b) NO	40	a) SI	b) NO	70	a) SI	b) NO	100	a) SI	b) NO	130	a) SI	b) NO	160	a) SI	b) NO
11	a) SI	b) NO	41	a) SI	b) NO	71	a) SI	b) NO	101	a) SI	b) NO	131	a) SI	b) NO	161	a) SI	b) NO
12	a) SI	b) NO	42	a) SI	b) NO	72	a) SI	b) NO	102	a) SI	b) NO	132	a) SI	b) NO	162	a) SI	b) NO
13	a) SI	b) NO	43	a) SI	b) NO	73	a) SI	b) NO	103	a) SI	b) NO	133	a) SI	b) NO	163	a) SI	b) NO
14	a) SI	b) NO	44	a) SI	b) NO	74	a) SI	b) NO	104	a) SI	b) NO	134	a) SI	b) NO	164	a) SI	b) NO
15	a) SI	b) NO	45	a) SI	b) NO	75	a) SI	b) NO	105	a) SI	b) NO	135	a) SI	b) NO	165	a) SI	b) NO
16	a) SI	b) NO	46	a) SI	b) NO	76	a) SI	b) NO	106	a) SI	b) NO	136	a) SI	b) NO	166	a) SI	b) NO
17	a) SI	b) NO	47	a) SI	b) NO	77	a) SI	b) NO	107	a) SI	b) NO	137	a) SI	b) NO	167	a) SI	b) NO
18	a) SI	b) NO	48	a) SI	b) NO	78	a) SI	b) NO	108	a) SI	b) NO	138	a) SI	b) NO	168	a) SI	b) NO
19	a) SI	b) NO	49	a) SI	b) NO	79	a) SI	b) NO	109	a) SI	b) NO	139	a) SI	b) NO	169	a) SI	b) NO
20	a) SI	b) NO	50	a) SI	b) NO	80	a) SI	b) NO	110	a) SI	b) NO	140	a) SI	b) NO	170	a) SI	b) NO
21	a) SI	b) NO	51	a) SI	b) NO	81	a) SI	b) NO	111	a) SI	b) NO	141	a) SI	b) NO	171	a) SI	b) NO
22	a) SI	b) NO	52	a) SI	b) NO	82	a) SI	b) NO	112	a) SI	b) NO	142	a) SI	b) NO	172	a) SI	b) NO
23	a) SI	b) NO	53	a) SI	b) NO	83	a) SI	b) NO	113	a) SI	b) NO	143	a) SI	b) NO	173	a) SI	b) NO
24	a) SI	b) NO	54	a) SI	b) NO	84	a) SI	b) NO	114	a) SI	b) NO	144	a) SI	b) NO	174	a) SI	b) NO
25	a) SI	b) NO	55	a) SI	b) NO	85	a) SI	b) NO	115	a) SI	b) NO	145	a) SI	b) NO	175	a) SI	b) NO
26	a) SI	b) NO	56	a) SI	b) NO	86	a) SI	b) NO	116	a) SI	b) NO	146	a) SI	b) NO	176	a) SI	b) NO
27	a) SI	b) NO	57	a) SI	b) NO	87	a) SI	b) NO	117	a) SI	b) NO	147	a) SI	b) NO	177	a) SI	b) NO
28	a) SI	b) NO	58	a) SI	b) NO	88	a) SI	b) NO	118	a) SI	b) NO	148	a) SI	b) NO	178	a) SI	b) NO
29	a) SI	b) NO	59	a) SI	b) NO	89	a) SI	b) NO	119	a) SI	b) NO	149	a) SI	b) NO	179	a) SI	b) NO
30	a) SI	b) NO	60	a) SI	b) NO	90	a) SI	b) NO	120	a) SI	b) NO	150	a) SI	b) NO	180	a) SI	b) NO

BIBLIOGRAFÍA



*Recuerda siempre que
la lectura es el
alimento del saber.*



BIBLIOGRAFÍA

1. Bassan, V. (1979) Como interesar al niño por la escuela. España, 1er edición, edit. Planeta
2. Bany, A. Mary. Johnson, V. Lois. (1977). La dinámica de grupo en la educación. España, edit. Aguilar, 1ª edición.
3. Beal, George. (1990). Conducción y acción dinámica del grupo. México, edit. Kapelusz
4. Brezinka, Wolfgang (1990). Conceptos básicos de la ciencia de la educación. Barcelona, 1º edición, edit. Herder.
5. Cartwright, D y Zander A. (1980) Dinámica de grupos. México, 1er edición, edit. Trillas
6. Chateau, Jean. (1990). Los grandes pedagogos. México, edit. Fondo de cultura económica, 6ta reimpresión
7. Chehaybar, Edith. (1985). Técnicas para el aprendizaje grupal. México, edit. CISE. 3er edición

8. Cirigliano, F. Gustavo., Villaverde, Anibal. (1987). Dinámica de grupos y educación. México, edit. Ateneo S.A. 17 edición.
9. Davidoff, C. (1990). Introducción a la Psicología. España, edit. Mc Graw-Hill.
10. Debesse, Maurice. Mialaret, Gaston. (1974). Psicología de la educación. España, edit. Oikos-tau, S.A.
11. Debesse, Maurice y Mialaret, Gaston. (1974). Historia de la pedagogía II, Francia, 1ª edición, edit. Oikos-tau S.A.
12. Delval, Juan. (1992). Crece y pensar, México, edit. Paidós.
1er edición
13. Dreyfus, Catherine. (1977). Los grupos de encuentro. España, edit. Mateu Cromo
14. Escobar, M. (1985). Paulo Freire y la educación liberadora. México, ediciones el caballito
15. Freinet, Celestin. (1972). Modernizar la escuela, España, edit. Laia. segunda edición.
16. Freinet, Celestin. (1979). Técnicas Freinet de la escuela moderna, México, edit. Siglo XXI. 15ª edición.

17. Freinet, Elise. (1981) La escuela Freinet Los niños en un medio natural. España. 1er edición, edit. Laia
18. Freire, Paulo. (1974). La educación como práctica de la libertad. México, edit. siglo XXI. 14 edición.
19. Freire Paulo, Quiroga, Ana. (1990). El proceso educativo según Paulo Freire y Enrique Pichón Riviere. Argentina, 3er edición, edit. Ediciones Cinco
20. González, Ch. J.L. (1988). Psicoanálisis de grupo. México, 1ª edición, edit. Pax-México.
21. González, Nuñez J. Monroy, de Velasco A. (1978). Dinámica de grupos, México, edit. Concepto S.A. 1er edición.
22. Hansen, C. James., Warner, W. Richard. (1981). Asesoramiento de grupos. México, edit. manual moderno 1er edición.
23. Hernández, M. (1985). Makarenko y la educación colectivista. México, ediciones el caballito.
24. Kissen, Morton (1994). Dinámica de grupo y psicoanálisis de grupo. México, 1er edición, edit. Limusa.

25. Larroyo, Francisco. (1967). Historia comparada de la educación en México. México. 8ª edición, edit. Porrúa.
26. Luft, Joseph. (1978). Introducción a la dinámica de grupos. Barcelona, 4ª edición, edit. Herder.
27. Maisonneuve, Jean.(1993). La dinámica de los grupos. Argentina, 1er edición, edit. Nueva visión.
28. Makarenko, A. S. (1949). Problemas de la educación escolar soviética. Moscú, edit. Progreso.
29. Médici, Angela (1974). La nueva educación. España, ediciones Troquel, 1er edición
30. Molina, Alicia. (1985), Dialogo e interacción en el proceso pedagógico. México, ediciones Caballito SEP, 1er edición.
31. Moliner, María (1981). Diccionario del uso del español, España, edit. Gredos.
32. Monsalvo Carmona, Mayra. (1985). Tesis: La comunicación y la educación participativa una alternativa psicosocial, Facultad de Psicología UNAM.

33. Moreno, J.L. (1972). Fundamentos de la Sociometría. Argentina, edit. Paidós, 2ª edición.
34. Moreno López, Salvador. (1982) La educación centrada en la persona. México, edit. Manual moderno, 1er edición.
35. Munné, Frederick. (1982). Psicología social. España, edit. CEAC, 3er edición.
36. Neill, A. S. (1963). Summerhill. Nueva York, edit. Fondo de Cultura económica.
37. Olmsted, M.S. (1978). El pequeño grupo, Argentina, 8ª edición, edit. Paidós.
38. Orem, R.C. (1974). La teoría y el método Montessori en la actualidad. Buenos Aires, edit. Paidós 1er edición.
39. Ovejero, Anastasio. (1988). Psicología social de la educación. **Barcelona, 2ª** edición, edit. Herder.
40. Paciano, Feroso (1985). Teoría de la educación, España, 2º edición, edit. CEAC.

41. Pardinas, Felipe. (1979). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. México, edit. Siglo XXI, 19 edición.
42. Pichón Riviere Enrique. (1985). El Proceso Grupal. Argentina, ediciones nueva visión. 1er edición
43. Planchard, Emile (1975). La pedagogía contemporánea. España, 6ta edición, edit. Ediciones Rialp S.A.
44. Ponce, Heredia Loreto. (1989). Tesis: Técnicas de intervención en Desarrollo Organizacional, Facultad de Psicología, UNAM.
45. Popenoe, Joshua. (1982). Summerhill, España, 8ª edición, edit. Laia, S.A.
46. Ramírez, Gutiérrez Aurelio. (1993). Tesis: Modelo de actualización extracurricular para instituciones de educación superior, historia de un caso. Facultad de Psicología, UNAM.
47. Ramírez Ruiz Mª Eugenia. (1989). Tesis: Grupos académicos participativos, historia de un caso. Facultad de Psicología, UNAM.
48. Reyes, Rosales (1982). Dinámica de grupos. México, 7ª edición, ediciones Oasis.
49. Richmond, Kenneth W. (1980). Educación y escolaridad, España, edit. Herder, 1er edición.

50. Rodríguez, E. Mauro. (1988). Integración de equipos., México, 2da edición, edit. Manual moderno.
51. Sánchez, F. Elda (1991): Administración creativa, método T.K.J. Material de circulación restringida, Facultad de Psicología UNAM.
52. Sánchez, F. Elda (1991): Psicología del trabajo y dinámica de grupos. Material de circulación restringida, Facultad de Psicología UNAM.
53. Sánchez, H. J. (1994). Tesis: La dinámica de grupos en capacitación; historia, teoría y evaluación. Facultad de Psicología, UNAM.
54. Stanford, Gene y Roark E. (1981). Interacción humana en la educación, México, edit. Diana.
55. Thelen, Herbert. A. (1975). El grupo como organismo. Argentina, edit. Nueva visión. 1er edición.
56. Vela, Jesús Andrés. (1991). Técnicas y prácticas de las relaciones humanas. Colombia, 8ta edición, edit. Librería parroquial S.A. de C.V.
57. Vidales, Delgado Ismael. (1992). Teoría de la comunicación. México, edit. Limusa.