

UNIDAD 212

**“Las Técnicas de Trabajo para mejorar la
Comunicación Interpersonal”**

TESINA

**Que para obtener el Título de
Licenciada en Pedagogía**

Presenta:

Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Teziutlán, Pue., a Julio del 2014

UNIDAD 212

**“Las Técnicas de Trabajo para mejorar la
Comunicación Interpersonal”**

TESINA

**Que para obtener el Título de
Licenciada en Pedagogía**

Presenta:

Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Asesor de Tesina:

Emanuel Cabildo González

Teziutlán, Pue., a Julio del 2014

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

U-UPN-212-14/0616.

Teziutlán, Pue., 13 de Junio de 2014.

C.

Athalia Sarahi Avelino Rodríguez
Presente.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación, alternativa:

Tesina

Titulada:

"Las Técnicas de Trabajo para mejorar la Comunicación Interpersonal"

Presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar un ejemplar y cinco cd's rotulado en formato PDF como parte de su expediente al solicitar el examen.

SEP



Atentamente
"Educar para Transformar"

Mtra. Elisa Fernández Torres

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 212 TEZIUTLÁN

Presidente de la Comisión

EFT/mlh*

CALLE PRINCIPAL IGNACIO ZARAGOZA No. 19 Bo. DE MAXTACO, TEZIUTLÁN, PUE. TEL. Y FAX 01 (231)31 2 23 02

510-RG-16

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme permitido llegar a este mundo,

Por el cuidado y amor que me ha tenido,

Por protegerme y guiarme por el buen camino

Y por haberme bendecido en la vida. Amén.

A mi papá Jesús Alberto Avelino Hernández y

A mi mamá María Guadalupe Rodríguez Flores

Quienes son la bendición más grande que Dios me pudo haber dado.

Gracias a ustedes por todo el amor, cariño, comprensión y apoyo

Durante mi vida.

A mi tutor de Tesina el Mtro. Emanuel Gabildo González

Por apoyarme en todo y más de lo que estaba a su alcance

A mis amigos y compañeros, que con su presencia

Me han alegrado cada día con su carisma

Y su alegría en cada fase de esta etapa.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL

1.1 Contexto: Teziutlán.....	12
1.1.2 Contexto: Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera”.....	15
1.2 Conceptualización.....	22
1.3 Metodología, Tipo de investigación, Modelo de análisis, Técnicas y Tiempos.....	26

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Dimensión del campo.....	28
2.3 Perspectiva teórica.....	38

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación.....	48
3.1 Enfoque de la Investigación.....	50

3.3 Universo, Población y Muestra..... 50

3.3 Metodología, Técnica y Estrategia..... 51

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1 Descripción de la propuesta..... 62

PLANEACIONES..... 66

CONCLUSIÓN..... 85

LIMITACIONES..... 88

BIBLIOGRAFÍA..... 90

ANEXOS..... 93

APÉNDICES..... 119

INTRODUCCIÓN

Desde los inicios de la humanidad el hombre ha tenido la necesidad de comunicarse con los seres que lo rodean y esto se ha logrado a través de un lenguaje: ya sea | señales, signos, sonidos, gestos, etc. El comunicarse es una necesidad social y universal, puesto que es muy propia del ser humano.

La comunicación es uno de los pilares básicos en los que la relación e interacción humana se apoya. Si bien lo puede mencionar Eric Berne (1953) la comunicación es “cualquier emisión de energía que afecta a un organismo, siempre que sea entendida por el receptor”. Esta se define como un proceso social, el cual se considera como una interacción de lenguajes que se encuentra más allá del traspaso de información; ya que la comunicación es un instrumento social tan importante que sin esta, las personas no podrían difundir las ideas, sentimientos o en las acciones de otros.

Además de que la principal aportación que hace la comunicación a la sociedad es que ayuda a transmitir información de generación en generación, conformando el conocimiento humano. Sin embargo la “comunicación entre las personas resulta, muchas veces, casi imposible. Con frecuencia acusan, agreden, pelean, o no se preguntan las causas de algún comportamiento, sino que se tiene una idea prefijada y sobre ella se habla” (Trejo, González, Valero. 2010). La poca o la falta de comunicación conlleva muchos problemas, sea en el ámbito familiar, escolar o laboral. En las relaciones humanas la mayoría de las diferencias y desacuerdos se originan en la falta de entendimiento entre las personas las cuales se basan en la comunicación. Exige algo más que intercambio de ideas; sino que también engloba todo un intercambio de sentimientos, de actitudes y de emociones.

Es por ello que es de importancia hablar sobre los dos tipos de comunicación los cuales son: intrapersonal e interpersonal. La primera hace mención al diálogo que una persona sostiene con ella misma. A través de la comunicación intrapersonal, se aprende a conocerse uno mismo, a elaborar la imagen de cómo son o creen que son,

a valorar, evaluar y estimar. La comunicación interna es a través de los pensamientos propios de cada individuo, pero también a través del cuerpo que envía señales de alarma o de satisfacción según Rodríguez Estrada (S/F). Mientras que la segunda, menciona Gerald Miller y Mark Steinberg (1980) es la que el sujeto desarrolla cuando basa primariamente su predicción de las acciones, motivaciones y formas de actuar de los demás en información psicológica, es decir, en información que diferencía los estímulos.

La comunicación interpersonal es la forma de comunicación más importante para el hombre, la cual se realiza generalmente cara a cara, entre dos individuos o un grupo reducido de personas, tiene como única intención la transmisión de un mensaje que va de receptor a emisor; donde, el emisor es la persona que está comunicando algo, el código es la forma en que lo dice (palabras, gestos etc.), el mensaje es lo que dice, la decodificación es lo que el receptor entiende del mensaje, el receptor es el que está recibiendo el mensaje, y la intención es lo que finalmente entendió el receptor.

En toda institución es importante la comunicación interpersonal, ésta se refiere a la relación personal existente entre los miembros de una organización, y está estrechamente ligada al grado de motivación de los empleados e indica aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre sus miembros. Es por ello que la presente investigación se contempla dentro del Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera”, ya que mediante las observaciones realizadas se encontraron ciertas irregularidades dentro del proceso comunicativo en los profesores de dicha institución.

El mantenimiento de una comunicación interpersonal constante dentro de una organización es de suma relevancia, ya que permite el desarrollo de un sistema comunicativo confiable para compartir los planes, los problemas y los logros de la organización. Una estrategia de comunicación que además de fortalecer las relaciones entre cada uno de los miembros de una institución, posibilitaría a sus trabajadores orientarse hacia lo que sucede en momentos en que los cambios

pueden parecer arbitrarios o violentos; también es importante que éstos puedan cuestionar lo que sucede y se sientan escuchados en un ambiente democrático interno.

La comunicación interpersonal dentro de las organizaciones es una estrategia de comunicación interna que busca dar solución a los problemas relacionados con la falta de comunicación fluida dentro de la misma. Es precisamente eso lo que se pretende al realizar esta Tesina; se busca proponer un taller como estrategia para mejorar la comunicación interpersonal de los docentes, los administrativos y el personal que laboran dentro de la institución.

Y para este trabajo de investigación, se ha dado a la tarea de indagar hacer de este problema dentro del Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera”, en el cual, a través de diversos instrumentos como lo fue un cuestionario de preguntas cerradas y la ficha de observación no participativa, se ha llegado a la pregunta de ¿Cómo mejorar la comunicación interpersonal de los docentes del Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera” ubicada en Teziutlán, Puebla?

A partir de esta pregunta, se ha investigado la forma de cómo se puede mejorar este tipo de comunicación dentro de la institución. Se ha optado por proponer la implementación de Técnicas de Trabajo grupal. Y así poder cumplir con el objetivo general de esta Tesina. El cual es: Mejorar la comunicación interpersonal de los docentes a través de técnicas de trabajo para lograr un mejor ambiente laboral en el Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera”.

Al lograr mejorar la comunicación interpersonal de los docentes, se pretende que la institución alcance los objetivos planteados, se encuentran en la visión, misión, y código de valores; formando con ello todo lo establecido por dicha institución, logrando eficacia en todo lo estipulado. Todo esto a través de que utilizando este tipo de comunicación, se obtenga una mayor organización en los eventos y cuestiones que le competen al Jardín de Niños.

Es importante mencionar el hecho de utilizar las Técnicas de Trabajo grupal, puesto que en primera instancia cuando se trabaja, se labora o se convive con dos o más personas, se considera un grupo como un “conjunto de personas cuyos miembros actúan y se influyen directamente los unos a los otros y el resultado es completamente diferente de la acción individual de cada uno de los elementos”. (Fingermann, 1924)

El hecho de hablar de grupos, no solo es mencionar ciertos conceptos o características. Sino también se deben abordar términos como la atmosfera grupal (Es la disposición de ánimo, tono o sentimiento que esta difundido en el grupo), la comunicación en el grupo, participación, formulación de objetivos y comprensión, según María José Aguilar (s/f). Con esto, se pretende dar una amplia visión de lo que es un grupo y cómo funcionan o deberían funcionar para llevar a cabo la tarea de grupo. (Camacho, 2001)

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se realiza en cuatro capítulos que serán de apoyo y sustento teórico. Dentro del Capítulo I se hablará del marco contextual donde se desarrollara la Tesina, como lo es el contexto de Teziutlán, Pue., y el del Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera”. Así como de algunos la conceptualización que se abordarán, la metodología a utilizar, el tipo de investigación que se toma, el modelo de análisis, las técnicas de recolección de datos y los tiempos de ejecución

Para el capítulo II se trabajará la Conceptualización, se abordan los diferentes campos haciendo énfasis en la Comunicación que se oferta en la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 212 (UPN) que es donde se desarrolla esta Tesina, así como los conceptos de importancia que se abordarán en la Teoría de la Acción Comunicativa de Jürgen Habermas quien dará sustento a la investigación.

En el capítulo III se menciona la metodología que se utilizara para llevar a cabo este trabajo de investigación. La cual estará basado bajo la perspectiva de

Sampieri en su libro “Metodología de la Investigación” 5ta edición. En este se hablara del tipo de investigación (explicativa, descriptiva, exploratoria y correlacionar) de la cual se utilizara el Descriptivo-Explicativo, ya también se hablará del tipo de enfoque (cuantitativo, cualitativo o mixto) que en este caso se trabajará con el Cualitativo, así como el diseño de investigación dando sustento a cada una de los puntos mencionados así como el universo la población y la muestra que se está utilizando, para poder así ver la metodología, las técnicas y estrategias que se utilizaron.

Para el capítulo IV se aborda la descripción de la propuesta de solución del taller, de los cuales enviaran para hacer la propuesta a la problemática que se ha investigado a lo largo de esta investigación. Así como se verán las planeaciones correspondientes a la propuesta planteada, la conclusión que se ha obtenido después de haber realizado el trabajo, las limitaciones, los anexos, los apéndices, y la bibliografía a la que se recurrió.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL

1.1 CONTEXTO SOCIO HISTÓRICO-CULTURAL

En la actualidad existen múltiples causas de los problemas que se enfrentan hoy en día dentro de una sociedad, sean económicos, sociales, políticos o tecnológicos; pero uno de las fuentes más importantes de los problemas existentes, es la falta de una comunicación eficaz. Y como sociedad, México con una extensión de 2 millones de km².), donde existen 31 Estados y 1 Distrito Federal (Ver anexo 1).

Estado de Puebla. El nombre de este estado se debe a su capital, Puebla de Zaragoza, fundada por los españoles el 16 de abril de 1531 con el nombre de Puebla de los Ángeles. Posteriormente fue elevada al rango de ciudad, se le siguió llamando Puebla hasta la actualidad. La leyenda dice que los Ángeles bajaron en sueños a Julián Garcés, primer obispo de Tlaxcala, y le señalaron el lugar donde había de fundar la nueva población española en el valle poblano tlaxcalteca. En recuerdo de ellos, el escudo concebido por Carlos V a la sociedad consistente en una iglesia de cinco torres sostenidas por dos Ángeles. Al concluir la guerra de independencia, Puebla fue una de las provincias del primer imperio mexicano.

El Estado de Puebla cuenta con 217 municipios (Ver anexo 2). La Ciudad de Teziutlán, es de los municipios más importantes, es el lugar donde se estará llevando a cabo la presente investigación.

1.1.1 TEZIUTLÁN

El nombre de Teziutlán proviene de las raíces Nahuas Techuitl: granizo; yolt: expresión de propiedad o localidad; Tépetl: cerro y de ahí la palabra Teziuhyotépetl, que se traduce como "cerro granizoso" ó "cerro lleno de granizo".

Su escudo de armas; fue aprobado por la H. Legislatura y por decreto de Don Gonzalo Bautista, Gobernador del Estado el 12 de Febrero de 1943. Dicho escudo, simboliza a los cuatro Señoríos que por Cédula de Felipe II, Rey de España, en agosto de 1555 concedió sus asentamientos jurisdiccionales. (Guerrero, 2014)

Este municipio se localiza en la parte noroeste del Estado de Puebla y su colindancia con otras ciudades son: Al Norte: Con Hueyapan y Hueytamalco. Al Este: Con Xiutetelco y Jalacingo, Veracruz. Al Sur: Con Atempan y Chignautla. Al Oeste: Con Yaonáhuac.

En épocas prehispánicas esta región estuvo habitada por comunidades Nahuas, Totonacas, Otomíes y Mazatecos y también probablemente por grupos Olmecas y Toltecas. La triple alianza de guerra (Tenochtitlán, Texcoco y Tlacopan) sometió a la población durante el dominio del Imperio Azteca en la zona. El 19 de agosto de 1519 la región fue lugar de paso de las tropas de los conquistadores españoles comandadas por Hernán Cortés hacia Tenochtitlán. (Guerrero, 2014)

Después de la conquista, en los primeros años del Virreinato de la Nueva España, se establecieron las encomiendas que duraron hasta 1550, fecha en que el gobierno virreinal de don Luis de Velasco y Ruiz de Alarcón administró la población hasta el 15 de marzo de 1552. En los primeros días de ese mismo mes los hermanos tlaxcaltecas Miguel y Martín de Rojas, recién nombrados gobernador y alcalde de Mexcalcuautla respectivamente, llegaron a esta región con el objetivo de preparar la llegada del Juez Visitador General Diego Ramírez y Mendoza, enviado del Virrey, quien venía a marcar los límites de Mexcalcuautla, Acateno, Xiutetelco y Chignautla, y para proceder en la fundación de un nuevo pueblo y autorizando las concentraciones y asentamientos de las comunidades en el paraje denominado Teziuhyo-Tepetzintlán, cabecera de provincia que llevaría ese nombre. El 15 de marzo de ese mismo año con las órdenes del Virrey, el General Diego Ramírez y Mendoza acompañado por el teniente Juan Gómez y los alcaldes mayores de San Juan de los Llanos y de Xalapa, don Carlos Vázquez y don Juan González, y los

hermanos Miguel y Martín de Rojas, firma el acta de fundación, elevando Teziuyotepetzintlán a la categoría de ciudad, fundándose así, y a la vez iniciando la evangelización y bautismo de los indígenas de toda la región. En los Títulos expedidos en el año 1620 con el nombre de Teciuhtlán se erigió una ermita en honor a San Miguel Arcángel, que era el santo patrono del pueblo que acababa de fundarse, en donde actualmente se encuentra la Catedral del Sagrario de esta ciudad. Los límites del Municipio se definieron por Cédula Real que fue expedida el 16 de enero de 1710. (Guerrero, 2014)

En el año de 1812 se organizaron escuadrones y compañías para luchar por la Independencia de México, cuya Patrona, Generala y Estandarte fue la Virgen del Carmen, hoy Patrona de esta ciudad, a quien se le conmemora cada 16 de julio. La ciudad después de su fundación fue parte del Estado de Veracruz hasta 1824, cuando se creó la Federación de los Estados delimitándose todo el territorio nacional, quedando Teziutlán ubicado dentro del Estado de Puebla, creándose como municipio en 1825. Recibe el Título de Villa de Teziutlán el 24 de febrero de 1847, por decreto del Gobernador del Estado, Domingo Ibarra. El licenciado y General don Miguel Cástulo Alatríste la elevó a la categoría de Ciudad de Teziutlán de Mejía por decreto el 10 de agosto de 1847, en honor al militar cubano José Antonio Mejía, quien tenía su cuartel general en esta ciudad y que se sublevó en su campaña de Tampico contra el gobierno tiránico del usurpador Anastasio Bustamante y que fue abatido y fusilado en Acajete (Puebla), el 3 de mayo de 1839 por Antonio López de Santa Anna. (Guerrero, 2014)

En 1865 la Guardia Nacional Teziuteca es derrotada por las Tropas Imperialistas Austriacas durante la invasión de la Legión Extranjera Francesa, pero un año más tarde, en 1866, la Guardia Nacional Teziuteca logra expulsar a los invasores extranjeros. La región también sufrió los embates de la Revolución mexicana de 1910 y de la Guerra Cristera de 1926. En este pasaje histórico, se da el capítulo de los maestros mártires ejecutados en dicha guerra. El 12 de febrero de 1943 por decreto se concede el Escudo de Armas de la ciudad.

El municipio de Teziutlán tiene una población de 92 246 habitantes (1,6% del total estatal) y ocupa el noveno lugar respecto a su población en el estado de Puebla, aunque por ser un municipio que está en una zona en donde se reúnen varios caminos provenientes del estado de Puebla y Veracruz de Ignacio de la Llave tiene una población flotante de más de 25 000 personas que llegan principalmente a estudiar o a trabajar desde otros municipios poblanos como Tlatlauquitepec, Chignautla, Hueytamalco, San José Acateno y Xiutetelco y otros municipios veracruzanos como: Jalacingo, Altotonga, Tlapacoyan y Martínez de la Torre (municipio). De esta población, 43 462 son hombres y 48 784 son mujeres. La ciudad, en cambio, cuenta con una población de 71 250 habitantes. (Guerrero, 2014).

El clima de este municipio es templado-húmedo con lluvias en verano, las cuales se presentan en áreas del extremo Sur del Municipio. También posee un clima semicálido-húmedo, con abundante lluvias todo el año, este se presenta en el Norte del Municipio. Y en el centro se caracteriza por ser húmedo pues el índice de humedad varía entre el 75 y el 80% la mayor parte del año. (Guerrero, 2014)

1.1.2 JARDÍN DE NIÑOS FEDERAL PROFESOR “FRANCISCO RIVEROS RIVERA”

La Tesina de Propuesta se llevará a cabo en la institución Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera” ubicada en Avenida Miguel Hidalgo colonia El Pinal de Teziutlán Puebla; con C.P. 73890. Y de acuerdo a las observaciones realizadas durante el proceso de investigación, el clima dentro de esta localidad desfavorece las actividades al aire libre, es decir, que no permite la convivencia entre los grupos; ya que la mayoría de las veces los alumnos faltan a consecuencia del clima, dando como resultado que la institución como cada docente tengan que suspender el día de clase.

Hablando de la institución educativa, cabe mencionar que esta institución tiene infraestructura, docentes, alumnos, y el objetivo primordial para que funcione satisfactoriamente para llevar a cabo un excelente trabajo como educadores. La escuela cuenta actualmente con catorce salones como infraestructura, donde existe una dirección, siete aulas, cuatro baños (dos de niñas y dos de niños en diferentes ubicaciones), un salón de música, un salón de reuniones magisteriales, un comedor, y una bodega; pero, también cuenta con una área de recreación infantil, dos canchas (la cual, la cancha principal esta techada); y áreas verdes (Ver apéndice A).

La maestra Imelda Herrera Cruz, funge como directora de dicha institución y a su cargo tiene a una persona en el área administrativa, a siete maestras encargadas de los grupos de segundo (A, B, C, D) y de tercer año (A, B, C), a un profesor de educación artística, así como a un docente de educación física; también a dos señoras comisionadas al desayunador y a dos personas encargadas de limpieza (Ver apéndice D).

La persona encargada de lo administrativo es la C. Rosa María De Jesús Martínez, tiene cuarenta y cinco años de edad, cuenta con carrera técnica y a prestando su servicio en el Jardín de Niños durante quince años. La docente Judith Cruz Cuvas, quien es encargada de 3° "A", tiene cincuenta años de edad y ha estado trece años de servicio en el Jardín. En el 3° "B" se encuentra laborando la educadora Rita Gutiérrez Pozos, ella tiene cuarenta y ocho años de edad, y ha estado fungiendo diez y ocho años como docente en el Jardín de Niños. Y para el 3° "C" durante cuatro años ha estado al frente del grupo la profesora Delia Luna Mirón, quien tiene cuarenta y siete años de edad. Es importante decir que tanto las profesoras que ejercen su labor en los terceros, como las docentes que trabajan en los segundos, cuentan con una preparación académica de Normal Básica.

En los segundos años la profesora Blanca Flor Hernández Castellanos, es quien se encarga del grupo 2° "A", para el 2° "B" la educadora Gudelia Luna Mirón con cincuenta y tres años de edad ha estado laborando en el Jardín de Niños por

veintiocho años. El mismo tiempo tiene trabajando en la institución la profesora M. Clara Manzanares Ramírez, encargada actualmente de 2° “C” y cuenta con sesenta y dos años. Y en el 2° “D” se encuentra la profesora Dora María Cantellano Gómez, con cincuenta años de edad, también ha estado ejerciendo por veintiocho años. Dentro del área de educación artística se encuentra el Licenciado en Pedagogía Dionisio Santos Ramón, con cuarenta años de edad ha laborado en el Jardín por siete años; y en educación física el responsable es el Licenciado en Educación Física Martin Bandala González.

Para el área de la cocina se encuentran las señoras Verónica Castro Sánchez, trabajando hace ya dos años; y Porfiría Díaz Olivares ayudando en la cocina poco más de un año. Y los encargados de intendencia son la señora Angelina Benito Cabrera quien ha laborado por cinco años como encargada de limpieza y el señor Gaudencio Juárez Manzano, quien ha trabajado en el Jardín por veintidós años.

La institución basa su trabajo en la misión, visión, y valores que se trabajan día a día para lograr un mejor rendimiento académico en los niños como para una mejor integración laboral por parte de los docentes. A continuación se muestra lo anteriormente mencionado:

Misión: Somos una institución que brinda una educación de calidad a los niños en edad preescolar comprometidos al trabajo en equipo, promoviendo la innovación en el aula y fortaleciendo el desarrollo de competencias para la vida, contribuyendo a la formación de una ciudadanía democrática.

Visión: Aspiramos ser una institución educativa que alcance niveles de excelencia, comprometidos y dispuestos a elevar la calidad de la educación así como formar eficaz y eficientemente alumnos competentes en la democracia y en la formación de valores.

Código de Valores: Responsabilidad. Los docentes estamos comprometidos con nuestro trabajo. Respeto. Reconocer las opiniones y puntos de vista de cada uno de los integrantes del colectivo escolar. Solidaridad. Compromiso real para lograr un mismo fin. Y Tolerancia. Trabajar de manera colectiva, tomar acuerdos, negociar con otros, crecer con los demás, reconocer y valorar la diversidad social.

Los puntos dichos (Misión, Visión, Código de Valores) han sido fruto de los años al querer mejor la calidad educativa de esta institución, desde sus inicios hasta la actualidad. El nombre de la escuela se debe al Profesor Francisco Riveros Rivera. Hijo de una familia de clase media; Nació en Barranca Grande, Municipio de Ixhuacán, Veracruz. El 11 de mayo de 1877, siendo sus padres el Sr. Manuel Riveros y Marciana Rivera de Riveros. A la edad de 8 años fue enviado por sus padres a Coatepec, Ver., para cursar la Primaria y posteriormente la Secundaria. La época en que transcurrió su infancia fue difícil ya que fueron tiempos de acomodo para todo el País después de la Intervención extranjera. El haber presenciado los sufrimientos de los campesinos y las limitaciones con que creció, le forjaron un carácter fuerte y un espíritu de lucha en defensa del desvalido. Desde su juventud tuvo la inquietud de escribir artículos diferentes en cuanto a su tópico cultural, tales artículos empezaron a conocerse cuando era peligroso hablar y escribir por la situación difícil por la que atravesaba el País.

Además de sus trabajos en la prensa y en la tribuna, milito a las órdenes del General Adalberto Palacios desde el año de 1914, habiendo llegado a desempeñar con acierto el delicado cargo de Jefe de Estado Mayor de la Primera Brigada y Jefe de Armas del Cantón de Jalapa así como Secretario Particular del General Palacios cuando este desempeñó el cargo de Gobernador Interino en el Edo. De Veracruz. Su gestión nunca estuvo de parte de los poderosos sino de parte de la justicia.

En 1905 publicó un escrito en el periódico "El Paladín" donde se demuestra que el espíritu revolucionario ya estaba despertando a las multitudes. El 15 de septiembre de 1910 escribió y pronunció en Perote una composición con motivo del

Centenario de la Independencia de México siendo el siguiente párrafo un fragmento de la Composición:

“Y si en este glorioso Centenario al venirme a ofrendar nuestro cariño no gozamos cual dignos ciudadanos de la Diosa Libertad, por quien moriste si traemos en el alma los propósitos de vencer o morir en la demanda de arrebatarse el triunfo a los traidores, como tú lo arrebataste a los íberos...”
(García, 1911)

El 26 de octubre de 1918 el C. General Heriberto Jara dio al Profesor Francisco Riveros la comisión de recabar informes para la formación de una Memoria Histórica y Descriptiva de la Primera División de Oriente. En este mismo año fue representante del Distrito Electoral de Coatepec ante la cámara del Estado. A partir de 1930 trabajó ininterrumpidamente como maestro de Enseñanza Secundaria (en Perote, Altotonga, Orizaba y Xalapa Veracruz, Chilapa, Gro., Teziutlán, Pue. El 7 de octubre de 1950 el profesor Francisco Riveros Rivera murió a la edad de 73 años recibiendo post mórtem el 2 de Febrero de 1956 el Diploma y Condecoración de la “Legión de Honor Mexicana” según decreto Presidencial del 3 de mayo de 1951.

La historia del Jardín de Niños comienza el 15 de marzo de 1980 en el 428 aniversario de la fundación de Teziutlán, y fue por el C. Presidente municipal Luis Sánchez Palacios junto con la Profa. Elisa Riveros de Valiente Jefe del 1er Sector de Jardines de niños federales en el estado de Puebla; y la Profa. Débora Adorno de Saavedra Inspectora de la 1ra Zona de Jardines de niños quienes tuvieron la oportunidad de poner la primera piedra para comenzar la construcción de la institución (Ver anexo 3). Y fue el 2 de septiembre de 1980 que el Jardín empezó a laborar al aire libre únicamente con dos educadoras la Profesora Clara Murrieta Rodríguez y la profesora María Teresa Parra Gutiérrez estando ella solamente 15 días ya que fue comisionada para ir al poblado de Ayotoxco de Guerrero, Puebla. A realizar la inscripción y a esperar a que llegara la nueva educadora .el 16 de Octubre del mismo año regreso la profesora María Teresa Parra Gutiérrez llegando a

augmentar el personal con la Profa. Lorena Fabiola García Estrada y la Profa. Victoria Saucedo Solís ya que día a día la asistencia de niños iba en aumento.

El jardín de niños lleva el nombre del Ilustre maestro francisco Riveros Rivera, benefactor de los humildes e Incansable Revolucionario y Gobernador Interino del Estado, habiendo trabajado como Catedrático de la Secundaria federal n°25 de Teziutlán Puebla.

Fue Inaugurada el 17 de diciembre de 1980 por el C Gobernador del Estado de Puebla el doctor Alfredo Toxqui Fernández de Lara quien fue acompañado por distinguidas personalidades representando a la Secretaria de Educación Pública como la querida maestra Elsa Riveros de Valiente en compañía de su familia por el Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuela, el arquitecto Sánchez Galindo, el arquitecto Homero Arellano y Nieva .Por el Ayuntamiento el C. Presidente Municipal C. Luis Sánchez Palacios, el Secretario Municipal C. Antonio Caballero Pérez, las Supervisoras de la zona, niños, Padres de Familia, Compañeras Educadoras y Distinguidas familias Teziutecas.

El edificio contaba con 6 Grupos, Aula Cocina, Comedor, Salón de usos Múltiples, Dirección, Sanitarios y una pequeña utilería. Se logró durante el presente año escolar que dicha Institución contara con Energía Eléctrica, Drenaje, Red telefónica, el portón principal llevando el nombre del jardín, se pusieron coladeras y arreglaron sanitarios, se arregló la cisterna de agua con ayuda del H. Ayuntamiento, se compró con la ayuda de los padres la primer estufa marca Mabe con horno, los platos, vasos de plástico los dono el Sr Arizmendi y una alacena para el aula cocina.

Se inició el curso Escolar 1981-1982 recibiendo el aumento de dos educadoras la Profa. Irma Leticia Olivera Sánchez y la Profa. María Silvia Teresa Silva Colín viniendo a completar y hacer que la institución sea de organización completa siendo la directora la Profa. Clara Murriete Rodríguez con veinticuatro años de servicio. En el 1 grado, grupo "A" la Profa. Lorena Fabiola teniendo dos años de

servicio, en el grupo "B" la Profa. Victoria Saucedá Solís teniendo dos años de servicio, en el grupo "C" la Profa. María Silvia Silva Colín con cuatro años de servicio, en el segundo grado grupo "A" la Profa. Luisa Ocotlán Chamella Villamil con un año seis meses de servicio, Con el tercer grado grupo "A" la Profa. Irma Leticia Olivera Sánchez con cuatro años de servicio, en el tercero "B" la Profa. María Teresa Parra Gutiérrez con tres años de servicio. El 23 de septiembre de 1981 la Profa. Cristina Huerta fue nombrada supervisora de la zona de jardín de niños en el Estado de Puebla por el Sindicato de la Sección 23 de la delegación D-1-95.

Se nombró la mesa de debates quedando integrada por los padres de Familia Presidente Profesor Joel Lázaro Rojas, como Secretario Carmen Villa Carrillo, 1er escrutador Sra. Rosalía Murrieta, Segundo escrutador Sr. Abel Lara Cobos, tercer escrutador Sr. Mario Aguilera, Resultando electos de la siguiente forma como Presidente Sr. Ignacio Moreno Rodríguez como vicepresidente el Sra. Dolores de la Sierra García, Secretaria María Elena Miranda Sosa, Tesorera Sra. Angélica Cabañas de Gonzales, primer vocal Joaquina Hernández de Molina, Segunda Vocal Ángela Salazar de Catana, Tercera Vocal Sra. Belén Rubio de Bandala, Cuarta Vocal Sra. Teresa Rodríguez de Armienta, Quinta Vocal Sra. Lourdes Vásquez Limón, Sexta Vocal Sra. Deyanira Olivera de Girón. El 1 de Noviembre la Sra. Raquel Pérez fue nombrada auxiliar de intendente dependiendo de la Sra. Silvia Luna Sánchez quien recibe una remuneración de los padres de familia.

Para la compra de material escolar para trabajar desde el principio se realizó una rifa adquiriendo material didáctico el cual se repartió equitativamente entre los docentes. La compañía minera Autlán ha hecho una donación de 54 tijeras de marca barrilito que han sido de mucha utilidad. Se realizaron cursos pedagógicos los cuales asistió todo el personal y fueron los días 28,29,30 de Septiembre y 1,2 de Octubre en Zaragoza en el Jardín Federal Margarita Núñez de Ávila impartiendo el curso el profesor Manuel Loaiza Guzmán.

Los días 5, 6,7 de noviembre fue impartido otro curso por la Profa.; Cristina Parra Aguirre supervisora de la zona y la Profa. Zoila López. Los días 1, 2, 3, 4,5 de Marzo de 1981 fue impartido el curso técnico pedagógicas, mejoramiento nutricional y musical por la Profa. Zoila López Aparicio, María Silvia Colín, Lourdes León Atzin. El 24 de junio del 1982 se llevó acabo la fiesta de clausura teniendo como invitados de honor el profesor José Andrés Delegado General de la S E P el profesor Ortiz Dorantes Subdirector de la Educación Básica del Estado de Puebla, la Profa. Elsa Riveros de Valiente, Cristina Huerta Parra, el Ingeniero Pascual Ortiz Gerente de la compañía Minera Autlán S.A de C.V la Sra. Sofía Herrera de Moreno presidenta de Damas de Compañía Autlán S.A de C.V. Concluyendo así el primer ciclo escolar de Jardín de Niños Francisco Rivera Riveros.

Como se puede observar, desde los inicios de la institución se ha visto y constatado que los trabajadores buscan mejorar la calidad educativa dentro de la institución. Actualmente es similar el logro que pretenden el personal docente, administrativo y las demás áreas.

Aunque las docentes, el personal administrativo como el intendencia y del comedor por diversas actividades culturales y del sistema educativo se ven en la necesidad de convivir para llevar a cabo los eventos, mediante las observaciones realizadas se puede decir que no cuentan con una buena comunicación laboral, cabe mencionar que no se está afirmando que tengan conflictos, rivalidades o problemas, más bien desacuerdos que surgen a través de una mala comunicación. Es por ello, que es de suma importancia tratar el tema de la comunicación interpersonal para mejorar sus relaciones personales dentro del ámbito laboral.

1.2.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE TÉRMINOS.

Dentro de esta Tesina de Propuesta el tema principal es la Comunicación, y Jürgen Habermas es el teórico que sustentara el trabajo con su Teoría de la Acción Comunicativa (1987). Con el fin de conocer todas las ventajas que esta teoría ofrece

para que el docente pueda aplicarla con mayor eficacia, para que con ello no llegar a fracasar como docente, impartiendo mejor las clases y obteniendo una planeación digna del docente. Antes de continuar hablando de la Teoría de Habermas, es importante definir la palabra.

Se dice que la comunicación históricamente ha tendido a verse desde dos sentidos: persuasión y entendimiento. La persuasión es la influencia social de las creencias, actitudes, intenciones, motivaciones y comportamientos. Proceso destinado a cambiar de una persona (o un grupo de) la actitud o comportamiento hacia algún evento, idea, objeto o persona(s), mediante el uso de palabras escritas o habladas para transmitir información, sentimientos, o el razonamiento, o una combinación de los mismos. (Seiter, 2010)

Es el proceso de guiar a la gente y uno hacia la adopción de una idea, actitud, o la acción mediante significados racionales y simbólicos (aunque no siempre lógicos). Es una estrategia de resolución de los problemas que confía en "peticiones" más que en la coacción. De acuerdo con la afirmación de Aristóteles, "la retórica es el arte de descubrir, en cada caso en particular, los medios adecuados para la persuasión". (Seiter, 2010)

Hacer que alguien adopte una manera de pensar o de actuar mediante el uso de argumentos ya sea que cambien sus pensamientos y opiniones en creencias, o métodos de ver la vida. Mientras que el segundo se refiere a "la inteligencia o sentido que se da a lo que se dice o escribe" (Real Academia Española de la Lengua, 2000). Sin embargo el sentido que toma dentro de esta Tesina es la del entendimiento, pues se busca un texto más científico. Ahora bien, si se puede dar un concepto de Comunicación es el de Alberto Chiavenato, pues dice que es el "proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través del mensaje y espera que esta última dé una respuesta, ya sea una opinión una actitud o una conducta".

Es importante aclarar que el tipo de conducta afecta o fortalece en gran medida la relaciones humanas (sea familiares, laborales, de amistad, etc.). Pues si

bien lo puede sostener Watzlawick (1991) al decir que “Toda conducta es comunicación y no puede no haber comunicación”. Tocando este punto de la conducta cabe mencionar que una buena comunicación se da por diversos factores siempre y cuando se tenga un respeto a la persona que esté recibiendo el mensaje.

Antonio Paoli (1994) dice que la “comunicación es establecer la conciencia profunda del mutuo respeto, y dar respeto es dar valor. Dar Valor es reconocer lo que de verdaderamente valioso tiene el ser humano”. Y cuando se conoce este valor se puede establecer una buena relación con los demás. Sin embargo, existen ciertas barreras que de igual forma evitan una buena comunicación entre las personas.

Barreras en la comunicación

La comunicación puede ser afectada por barreras que obstaculicen el proceso. Existen diferentes tipos de barreras, enmarcadas en tantas clasificaciones como autores han tratado el tema.

Sujeto de la comunicación: tanto en el emisor como en el receptor hay características psicológicas y fisiológicas como el poco conocimiento del tema o están inadecuadamente preparados, existe desconfianza; es decir, no creen en el mensaje o en la política que está detrás del mensaje; el receptor no está interesado en el asunto y no están momentáneamente preocupados.

Mensaje: imprecisión, insuficiente, sobrecargado, redundante o incluso inadecuado. Los canales: indefinición, insuficiencia o conflicto de dichos canales o por la elección de los soportes y medios utilizados. Retroalimentación: no existencia de ésta, la a sistematicidad o la inadecuación. Entorno: condicionantes físicos, falta de tiempo, condiciones adversas, entre otros.

Las barreras también pueden agruparse en físicas, culturales y psicológicas:

- Físicas. Interferencias de la comunicación que ocurren en el ambiente donde se realiza la misma. Las barreras físicas son condicionantes físicos: la falta de

tiempo, condiciones adversas, interferencias externas o distracciones, contenido, presión del tiempo, lugar. También puede ser: que no se escuche el mensaje verbal, un ruido repentino, otros ruidos que distraen, las distancias entre las personas, las paredes. Se pueden citar otras como: volumen y tono, claridad, timbre, velocidad, dicción y la cantidad de información.

- Culturales. Las interferencias culturales son las diferencias del lenguaje en la comunicación que ocurren en el ambiente social donde se realiza la misma y pueden ser semánticas y subculturales.

Las barreras semánticas surgen a partir de las limitaciones de los símbolos a través de los cuales se comunican. Están asociadas a los significados y la interpretación de las palabras utilizadas. Estas deben significar lo mismo para el emisor que para el receptor, y para quienes deben compartir criterio del mismo.

El significado es simbólico, elegir el significado erróneo puede producir malos entendidos, tienen que coincidir sentido y palabra; las subculturales son privativas de la cultura del grupo.

- Psicológicas. Son condiciones psicológicas en que se encuentra las personas para obstaculizar y que no se entienda lo que se quiere transmitir o sea que no sea captado para lograr el objetivo de la comunicación. Son interferencias psicológicas en la comunicación que ocurren en el ambiente donde se realiza la misma.

La personalidad, las unidades psicológicas y asociadas a los procesos, percepciones, emociones y sentimientos, hábitos, actitudes, expectativas, motivaciones, intereses, deseos, prejuicios, valores y malos hábitos de escucha son barreras que se pueden presentar en las personas que se comunican. Los estados emotivos de las personas pueden producir interferencias en las comunicaciones, que en situaciones normales no ocurrirían, ya que en tales casos las personas pueden o no ser capaces de pensar claramente y convertirse en impulsivas e irracionales de

manera que la realidad de los hechos pueda ser distorsionada tanto en la información que reciben como en la que envían. (E. Zayas, 1990)

Estas incluyen barreras con frecuencia que influyen interrelacionada mente, por ejemplo: una distancia puede ser física pero también psicológica como la sensación de estar separado emocionalmente entre dos personas.

Ahora bien “el concepto de Acción Comunicativa, fuerza u obliga a considerar a los actores como hablantes y oyentes que se refiere a algo en el mundo objetivo, en el mundo social, y en el mundo subjetivo, y se entablan, recíprocamente a este respecto, pretensiones de validez que pueden ser aceptadas o ponerse en tela de juicio” (Habermas, 1993).

1.3 METODOLOGÍA, TIPO DE INVESTIGACIÓN, MODELO DE ANÁLISIS, TÉCNICAS, TIEMPOS.

Para comenzar un proyecto investigación se deben considerar diversos puntos a tratar, sin embargo el punto principal es la problemática. Para encontrar un problema es necesario valerse de un instrumento (o más) para la recolección de datos. En este caso se dio a la tarea de aplicar fichas de observación como primer momento, las observaciones constaron de casi dos semanas. Para el segundo momento se valió de un cuestionario de preguntas cerradas que se aplicó a las docentes del Jardín de Niños donde se está llevando a cabo la investigación.

Este cuestionario consto de doce preguntas de opción múltiples. Dentro de las preguntas se pretende recabar información necesaria para afirmar que si existe un problema. Cabe mencionar que estos dos instrumentos se ejecutaron en varios días, pues como solo se contaba con el tiempo laboral, el segundo instrumento se dejó todo el turno matutino con el fin de que los encuestados contestaran sin presión de tiempo y sobre todo que se contestara de la manera más sincera que fuese.

El tipo de cuestionario se realizó así ya que dentro de la investigación se utilizará el enfoque cuantitativo de acuerdo a Sampieri (2010). Lo que se pretende con esta Tesina, es saber cuántos docentes tienen una comunicación deficiente, de lo cual no favorece a tener una relación interpersonal adecuada dentro del centro de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Dimensión del campo

La Universidad Pedagógica Nacional (UPN) es una Institución Pública mexicana de educación superior, creada por decreto presidencial el 25 de agosto de 1978, cuyo presidente de la República Mexicana en ese año fue José López Portillo y Pacheco. La universidad tiene la finalidad de formar profesionales de la educación en licenciatura y posgrado para atender las necesidades del Sistema Educativo Nacional y de la sociedad mexicana en general. A demás de ofrecer otros servicios de educación superior como especializaciones y diplomados; realiza investigaciones en materia educativa y difunde la cultura pedagógica, la ciencia y las diversas expresiones artísticas y culturales del país.

La Universidad Pedagógica Nacional Unidad 212 de Teziutlán Puebla; sigue la misma línea educativa y se han mantenido desde su creación, puesto que es una institución de educación superior orientada a la profesionalización de docentes. Y llega a la región de Teziutlán, Pue., el 16 de enero de 1982. Esta universidad ha apoyado a diversos jóvenes en su preparación de estudios superiores, puesto que sigue ofreciendo diversas licenciaturas como maestrías que ayudan a un mejor desarrollo educacional. Las licenciaturas que ofrece actualmente es Licenciatura en Intervención Educativa (LIE), Licenciatura en Psicología Educativa, Licenciatura en Educación Preescolar y en Educación Primaria para el Medio Indígena (LEPEPMI) y la Licenciatura en Pedagogía misma donde se desarrolla la presente investigación.

De acuerdo a su plan de estudios, su objetivo de es formar recursos humanos capaces de diseñar y evaluar programas educativos con base en el análisis del sistema educativo mexicano el dominio de las concepciones pedagógicas actuales, fortaleciendo cada vez mejor el objetivo del plantel para obtener una mejora para los estudiantes. Así como desarrollar su actividad profesional en instituciones del sistema educativo nacional en sus diversos niveles y modalidades; en instituciones

empleadas a otros subsistemas, con funciones específicas en la educación, centro de investigación y servicios educativos.

La idea que se tiene de pedagogía ha sido modificada porque la pedagogía misma ha experimentado desde principios de siglo. Cada época histórica le ha impregnado ciertas características para llegar a ser: Ciencia multidisciplinaria que se encarga de estudiar y analizar los fenómenos educativos y brindar soluciones de forma sistemática e intencional, con la finalidad de apoyar a la educación en todos sus aspectos para el perfeccionamiento del ser humano. (Debesse, 2001)

Se puede decir también que es una actividad humana sistemática, que orienta las acciones educativas y de formación, en donde se plantean los principios, métodos, prácticas, maneras de pensar y modelos, los cuales son sus elementos constitutivos. Es una aplicación constante en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por su carácter interdisciplinario, fusiona áreas como Filosofía, Psicología, Medicina, Antropología, Historia, Sociología y Economía. El aporte que hace cada una de ellas a la pedagogía es lo que enriquece y favorece el quehacer pedagógico, además de proveer las bases científicas que dan el carácter de ciencia a la pedagogía. Por un lado permite explicar y plantear de manera eficaz los fenómenos educativos y sus procesos desde todas sus vertientes, culturales, filosóficas, psicológicas, biológicas, históricas y sociales. (Debesse, 2001)

La pedagogía estudia de forma organizada, la realidad educativa y fundamentándose en las ciencias humanas y sociales, trata de garantizar la objetividad de los conocimientos que acontecen en un contexto determinado. Cumple con los requisitos que una ciencia debe poseer, tiene un objeto de estudio propio que es la educación. Para pedagogía es importante contar con técnicas, dinámicas o métodos ya que favorecen la forma de aprender.

Sin embargo, para el trabajo de investigación que se está realizando la técnica es concepto que ayudara al desarrollo de esta; puesto que es una

herramienta eficaz para el mejoramiento y facilitación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, con el apoyo de ellas el educando encuentra o le da un significado a “algo” que era ajeno o desconocido. Es importante mencionar que la palabra técnica proviene de *téchne*, un vocablo de raíz griega que se ha traducido al español como “arte” o “ciencia”. Y de acuerdo al Diccionario de las Ciencias Sociales una técnica es un “conjunto de procedimientos o recursos que se usan en un arte, en una ciencia o en una actividad determinada en especial cuando se adquieren por medio de su práctica”.

Existen también técnicas que apoyan la realización de un trabajo grupal. Pero es importante aclarar que éstas no son el remedio para desarraigar los problemas existentes en el seno de cierto grupo o en el contexto en que este se inserta e interactúa. La técnica en sí, es una elaboración teórico-metodológica de una práctica que se potencia como adquisición personal y como instrumental, en la misma medida en que se asume y aplica.

Es por ello la importancia de utilizar técnicas de trabajo, puesto que es la mejor combinación para adquirir conocimientos e información que ayuden a mejorar tanto las relaciones interpersonales como la manera de emplear una comunicación eficaz dentro de instituciones gubernamentales o privadas, ya que se puede decir que al emplear ciertas técnicas de trabajo dentro de los grupos sociales, ayudan a que estas logren tener una mejor convivencia y sobretodo en el ámbito laboral. Y siendo el Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera” la institución donde se diagnosticó la problemática de una deficiencia en cuanto a la comunicación interpersonal, es por esto que se sugiere la utilización de técnicas grupales.

Se sabe que dentro de la educación existen estrategias que se deben tomar en cuenta para trabajar con los grupos, he aquí la importancia de las técnicas ya que estas se complementan una a la otra.

Siguiendo con la línea de la educación Francisco Larroyo (2001) menciona que está “es un proceso por obra del cual las nuevas generaciones se apropian y transmiten a otras en forma de normas, códigos y hábitos, para los bienes culturales de una comunidad”. Esta transmisión puede o no ser intencional, por lo que adopta diversas modalidades, que para el campo pedagógico son necesarias distinguir. La educación formal, no formal e informal.

La educación formal hace referencia al sistema educativo estructurado en función de determinados planes y programas de estudio y contempla una educación sistematizada, jerarquizada y progresiva, con una meta de enseñanza internacional para alcanzar aprendizajes conscientes. Dentro de este ámbito se contemplan los medios de difusión masiva. La educación no formal, surge en la búsqueda de crear formas alternativas de educación distintas a la escolarizada, pretendiendo generar un cambio en las condiciones socioeconómicas de los educandos, a través de programas realizados con un propósito específico. La educación no formal está destinada, primordialmente, a los grupos y sectores sociales marginados para responder a necesidades concretas. Es una educación complementaria y compensatoria.

La educación informal hace referencia a los procesos permanentes de aprendizaje que toda persona vive en sus relaciones sociales así como en sus prácticas cotidianas. En estas experiencias se incorporan una serie de conocimientos, valores y habilidades aunque el sujeto no esté consciente de ello. Los procesos de aprendizaje propiciados ocurren en forma sistemática, no jerarquizada y frecuentemente sin una intencionalidad explícita y se encuentran integrados a la acción individual de la cual resultan y a la cual orientan. La familia, los grupos pares, los centros religiosos, de trabajo y recreo, así como los medios de difusión masiva, son los principales ámbitos donde la modalidad de educación informal tiene lugar. (Debesse, 2001). Cabe mencionar que se necesita del conocimiento de los tipos de educación, puesto que se debe tener claro el contexto donde se desarrolla cada una de ellas.

Para obtener resultados fidedignos, la pedagogía se apoya en la Didáctica cuyo estudio se centra en la enseñanza, teniendo como marco de referencia los procesos de enseñanza-aprendizaje y los métodos empleados para logra un objetivo establecido. Comenio en su Didáctica Magna la definió como el artificio universal para enseñar todas las cosas a todo, con rapidez, alegría y eficacia; y para el siglo XIX Herbart limito su concepto al denominarla como el conjunto de los medio educativos e instructivos. (Debesse, 2001)

Hay que distinguir que tres campos posibilitan actualmente el dominio del entorno pedagógico: El campo científico. Obligado para realizar un estudio objetivo de la educación que permita al desarrollo de la teoría pedagógica que tienda describir, explicar y predecir los hechos educativos. El campo técnico. Imprescindible para la resolución de los problemas concretos que surgen en el desarrollo de la práctica educativa. El campo tecnológico. Como herramienta que posibilita la comunicación con diversas latitudes y contribuye a un desempeño educativo eficaz y secuencial.

No se puede hacer todo. “La pedagogía es a la vez una implicación y una explicación, esto da cuenta de un modelo, manera de pensar que procede tanto de la idea como de la realidad.” (Debesse, 2001). Y de acuerdo al autor, se pueden ubicar siete campos pedagógicos prioritarios:

- ° Diseño de sistemas educativos.
- ° Diseño de planes y programas de estudio.
- ° Elaboración de sistemas de apoyo didáctico.
- ° Organización y administración escolar.
- ° Formación docente.
- ° Capacitación.
- ° Diseño de sistemas de evaluación.
- ° Educación abierta y a distancia.

° Educación multicultural.

La pedagogía es teórica y práctica. Teórica en la medida que caracteriza la cultura, identifica problemas y necesidades culturales que pueden ser solucionadas con cambios por vía educativa y, estudia la experiencia educativa y, práctica, porque parte de su saber se construye en la práctica educativa. Con base en la caracterización cultural y en la identificación de problemas y necesidades propone soluciones educativas que tienen la intención de transformar una realidad, producir cambio individual, colectivo y social.

Para el Diccionario de la Real Academia Española “la pedagogía es la ciencia que se encarga de la educación de los niños por medio de la cual se educa”. Etimológicamente, la palabra pedagogía deriva del griego paidos que significa niño y agein que significa guiar o conducir. Entonces, “se llama pedagogo a todo aquel que se encarga de instruir a los niños” (William Soler, 2003)

El término "pedagogía" se origina en la antigua Grecia, al igual que todas las ciencias primero se realizó la acción educativa y después nació la pedagogía para tratar de recopilar datos sobre el hecho educativo, clasificarlos, estudiarlos, sistematizarlos y concluir una serie de principios normativos. A pesar de que se piensa que es una ciencia de carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación con el fin de conocerla, analizarla y perfeccionarla, y a pesar de que la pedagogía es una ciencia que se nutre de disciplinas como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la historia, la medicina, es preciso señalar que es fundamentalmente filosófica y que su objeto de estudio es la “formación”, es decir, “de aquel proceso en donde el sujeto pasa de una «conciencia en sí» a una «conciencia para sí» y donde el sujeto reconoce el lugar que ocupa en el mundo y se reconoce como constructor y transformador de éste”. (William Soler, 2003)

María Montessori la define como “la actividad libre según su propio ritmo, el ritmo de aprendizaje de los niños” (Montesori, 1870). Comenius la interpreta como

“el conocimiento que se obtiene por medio de la percepción directa.” (Guerro, 1638), La autora Nenna dice que la “pedagogía es una forma de vida en la que lo primero es la educación, es la forma de vida que toda persona dedicada al mundo educativo debería llevar, la pedagogía es lo único que puede cambiar el mundo.” (BRUNNER, 1986). Y para Durkheim “la Pedagogía no es una ciencia, ella no tiene el derecho de ser paciente,... no es un arte, porque no es un sistema de prácticas organizadas, sino de ideas relativas a esas prácticas”... más bien... “Es un conjunto de teorías; (...) las teorías pedagógicas que tienen por objeto inmediato guiar la conducta.” (Furetierre, 1690)

Bajo el presente análisis se puede decir que la pedagogía es la percepción que adquiere el ser humano en su entorno, el cual le ayuda a desarrollarse mejor en el medio educativo, fortaleciendo cada uno de los elementos que conforma.

Dentro de la licenciatura en Pedagogía existen actualmente tres campos laborales, los cuales son: Docencia, Orientación Educativa y Comunicación; cabe mencionar que anteriormente se contaba con el campo de Curriculum. El primer campo (Docencia) hace referencia al análisis, elaboración de propuestas y ejercicio de la docencia; desarrollo de programas de formación docente; análisis de la problemática grupal y elaboración de propuestas de enseñanza-aprendizaje con modalidades no tradicionales. El siguiente campo (Orientación Educativa) pretende llevar a cabo la elaboración y desarrollo de proyectos de organización así como la prestación de estos servicios y desempeño de tutorías en grupos escolares.

En el tercer campo que es Comunicación se busca la elaboración, operación y evaluación de propuestas para la aplicación de las tecnologías de la comunicación en instituciones y campos educativos: análisis del proceso de comunicación en las prácticas educativas y de mensajes transmitidos por los medios de comunicación de masas. Mientras que el cuarto campo se ocupa de la programación de experiencias de aprendizaje, diseño y evaluación de programas y planes de estudio.

La comunicación educativa es expresión del estilo de dirección en el cual está insertada. Cuando analizamos la organización institucional docente se puede constatar que se trata de una organización verticalizada, en la cual la toma de decisiones ocurre fundamentalmente de nivel superior al inferior, lo cual se cumple para todas las relaciones insertadas en esta organización (por ejemplo, del instituto a la facultad, del consejo de dirección de la facultad al jefe de departamento, del jefe de departamento al profesor principal de asignatura, del profesor principal al profesor y del profesor al alumno), (UPN, 1994).

Otro análisis al nivel social más general, también permite constatar características que apuntan a un estilo de dirección verticalizado y autoritario. Por ejemplo, cuando se valora cómo se enseña según el modelo educativo que corresponde al proyecto social en nuestro país, nos percatamos de que este proceso resulta aún unilateral, conductista, donde en ocasiones prima la imitación por encima de la reflexión, por parte de los educandos y en el cual, además, todavía coexisten los llamados dobles mensajes por parte del educador, lo que en resumen responde con una pedagogía tradicional (UPN, 1994).

Este fenómeno se relaciona con el proceso de Centralización de la dirección que tan necesariamente se estructuró en nuestro país. Sin embargo se hace útil la revisión crítica de este principio que permita una mayor democratización de la dirección, como planteara el propio Lenin. Ello a su vez facilitaría mayor autonomía y responsabilidad de los participantes en el proceso. La centralización sin dudas, debe acompañarse de una justa descentralización que garantice la intervención activa de cada miembro de la sociedad en cualquiera de sus procesos (UPN, 1994).

- La comunicación constituye un proceso determinante para el desarrollo de la subjetividad humana, que expresa la interacción entre los sujetos de la actividad y permite la apropiación socio-histórica de todo el desarrollo de la humanidad por cada uno de los seres humanos.

- La comunicación pedagógica, como forma especial de comunicación que ocurre en el proceso docente entre el profesor y los alumnos, resulta vital para la educación de los sujetos en dicho proceso.
- El proceso de interacción comunicativa en el proceso pedagógica presenta una serie de características que afectan su influencia adecuada en la educación como: estilo de dirección autoritario y verticalizado, comunicación pedagógica autoritaria, centrada en la información y escasa facilitación de la interacción y comunicación grupal.
- Como sugerencia fundamental para el mejoramiento de la interacción comunicativa pedagógica, se hace necesario su democratización a través de estilos de dirección y comunicación más abiertos, flexibles y participativos, que permitan mayor autonomía y responsabilidad personal de los sujetos que intervienen (UPN, 1994).

Sin embargo, a medida que las personas fueron adquiriendo más conocimiento e información acerca de la realidad en la que iban viviendo, se vieron en la necesidad de pulir su estilo de comunicación a un poco más civilizada. De ahí es que surge la comunicación oral y escrita, puesto que en la prehistoria aún no se contaba con los jeroglíficos. Al hablar de civilización no se puede dejar de lado el hecho de que la cuna de la civilización empieza con los egipcios (año 3100 a.C.) y una parte en la región de la Mesopotámica. Con los egipcios se tenía una comunicación escrita a base de jeroglíficos, puesto que era su forma de utilizarlos en sus construcciones monumentales.

Tiempo después la transmisión de información fue evolucionando, pues en la época del Renacimiento (siglos XV y XVI) ya no eran jeroglíficos sino manuscritos plasmados en papel y no en piedra. Al pasar los años, la comunicación la forma de comunicar fue cambiando. De ahí al surgimiento de la imprenta era menos fatigado la publicación de información a un mayor número de personas. No conformes con la aparición de la radio se vieron con la necesidad de crear algo llamado televisión que

además de permitir escuchar un sonido permitiera proyectar una imagen de un suceso que esté ocurriendo en el momento de forma instantánea.

La televisión comenzó siendo de blanco y negro evolucionando años más tarde a televisión en color. Pero no sólo se ha mejorado de la televisión el color sino que se ha dejado atrás esas televisiones de tubo de imagen dando paso a las televisiones 'planas' como las LCD o Plasma, estas últimas están siendo descatalogadas por su alta contaminación al medio y por su alto consumo, alrededor de un 30% más que una televisión normal. (Fernandez, 2009)

Hasta el día de hoy, en estos tiempo que se conoce como la etapa de la electrónica, la comunicación sufrió grandes cambios, pero cambios que han favorecido en la interrelación de los seres humanos. Es importante mencionar el punto de la interrelación entre los hombres, dentro del tema de la comunicación. Los ordenadores han hecho que la mayoría de las personas puedan acceder mediante internet a la información que ellos precisen es decir, que puedan recibir, almacenar e incluso enviar información. (Fernandez, 2009)

Comunicar, de acuerdo a Barrera (1999), es el ejercicio de dar a conocer algo, de colocar en común, decodificado e interpretado. La comunicación tiene lugar en toda acción humana, pero requiere de un acto humano recíproco para ser entendida. De esta manera, es la condición existencial por la cual la persona se realiza como tal.

Como consecuencia de lo anterior, la comunicación entre dos personas es el resultado de múltiples formas de expresión desarrollados durante siglos. Los gestos, el desarrollo del lenguaje y la necesidad de realizar acciones conjuntas tienen un papel importante en este proceso. Así, Fernández y Dahnke (1998) señalan que al establecerse una comunicación se pretende entablar algo en común, es decir, tratar de compartir con alguien cierta información, ideas o alguna actitud.

A través de la teoría de acción comunicativa, Habermas (2000) realiza la importancia de la comunicación interpersonal dentro de la práctica de las

instituciones sosteniendo que la comunicación directa (es el modo de comunicación humana, que se da mediante una lengua natural y que está caracterizada por la inmediatez temporal. En la comunicación directa la producción del mensaje por parte del emisor y la comprensión del mismo por parte del receptor son simultánea y se produce mediante la relación interpersonal), “es la mejor herramienta que tienen las personas o líderes para hacer valer sus enunciados”. (Lapassade, 1998.)

2.3 PERSPECTIVA TEÓRICA

En relación a lo anterior, Ribeiro (1996) afirma que diariamente en el mundo se pierde gran cantidad de energía debido a errores de comunicación. Es decir, las explicaciones mal planteadas, mensajes transmitidos en forma incorrecta y conversaciones erróneamente encauzadas causan a las instituciones trabajos rechazados, productos inutilizados, esfuerzos desperdiciados, conflictos profesionales y personales. A lo que a esta investigación concierne este autor da bases para investigar hacer de métodos, técnicas, o actividades que logren mejorar la comunicación dentro de las instituciones. Ya que si se mojara la forma de comunicar de las personas, no se tendrían estos errores comunicativos.

El modelo epistémico es una representación del conocimiento, que sobre los eventos, las ideas y los hechos, cada cultura o cada contexto crea como producto de su actividad interpretativa. Los modelos epistémicos son representaciones conceptuales sobre las cuales se soporta el pensamiento, a partir de los cuales se indaga sobre la “realidad”. A su vez, pueden ser vistos como categorías que una comunidad científica, una cultura, congregación o conglomeración crea, adopta o desarrolla a fin de situarse espaciotemporalmente, en respuesta a los grandes interrogantes de la ciencia y el conocimiento), planteado por Jürgen Habermas asume a la hermenéutica (es la pretensión de explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el que acontece) como un método universal de evitar los malos entendidos, es por ello que antes de explicar dicha teoría y relacionarla con la práctica gerencial, es necesario revisar la experiencia hermenéutica de la cual habla Hans-Georg Gadamer (1977) y su enfoque de la comunicación interpersonal.

Según Gadamer (1977), la comunicación es un proceso complejo debido a que las conversaciones toman giros inesperados que los participantes no pueden saber por anticipado convirtiéndose el lenguaje en el medio a través del cual se realiza el acuerdo de los interlocutores y el consenso sobre la cosa. Estas situaciones alteran o dificulta el ponerse de acuerdo, permitiendo así, estar consciente de las condiciones bajo las cuales se realiza cualquier consenso, por tanto el problema hermenéutico no es un problema de correcto dominio de una lengua, sino del correcto acuerdo sobre un asunto, teniendo de escenario el medio del lenguaje. De esta forma, la comunicación se convierte en la condición en que la sociedad se interrelaciona, en la medida en que los saberes son compartidos con otros; en conclusión la forma en que se mueve el mundo. Así mismo se podría decir que la comunicación tiene que tratar de hacer que tanto el alumno como el docente, se mantengan activos a la hora de enseñanza.

Ahora bien, la conversación es un proceso por el cual se busca llegar a un acuerdo. Forma parte de toda conversación el atender realmente al otro, dejar valer sus puntos de vista y colocarse en su lugar. Es decir, trata de recoger el derecho objetivo de la opinión a través del cual se lograría un acuerdo en el asunto tratado.

Bajo este enfoque, la eficacia del directivo no está determinada por sus conocimientos para desarrollar tareas, sino que reside en sus habilidades de relación (se trata de lo bien que se lleva con las personas, de su capacidad para establecer una relación, inspirar confianza, fomentar la colaboración, pactar, persuadir, mediar en conflictos y comunicar clara y constructivamente), en otros términos, para ser eficaz, el líder actual necesita contar con habilidades especiales para la comunicación interpersonal.

Para Gadamer (1977), todas estas características que afectan a la situación de ponerse de acuerdo en un diálogo toman un giro propiamente hermenéutico, en el cual la manera de interpretar las ideas expuestas por los demás juega un papel clave. Por tanto, es importante hablar de una conversación hermenéutica, en cuyo seno las partes de una comunicación se comprenden realmente y no se remiten a

una adaptación recíproca. Esta comprensión se realiza a través del lenguaje como medio universal siendo la interpretación la forma de realización de la comprensión. Así, todo comprender es interpretar y toda interpretación se desarrolla en el medio de un lenguaje que pretende dejar hablar el objeto y es al mismo tiempo el lenguaje propio de su intérprete.

De acuerdo a Gadamer, la comprensión es un factor importante que conlleva a una comunicación eficaz, a no mal interpretar las ideas que el Emisor está dando al Receptor. Dentro de algunas instituciones por diversos factores la comprensión no se realiza de forma adecuada. Los sentimientos, emociones, ideas, o creencias pueden influir mucho a la hora de llevar a cabo la comunicación. Y dentro del Jardín de Niños Federal "Profesor Francisco Riveros Rivera" los docentes que no llegan en ocasiones a comprender lo que se les está comunicando, da pie a que las actividades escolares no se realicen adecuadamente.

Igual que la conversación, la interpretación es un círculo cerrado de pregunta y respuesta. Afirma Gadamer que es sorprendente hasta qué punto la palabra hablada se interpreta a sí misma, por el modo de hablar, el tono, la velocidad, etc., así por las circunstancias del habla. En torno a esto, Arredondo (2000) presenta la siguiente clasificación de la palabra hablada: señales verbales y señales vocales.

Con respecto a las señales verbales, son las palabras y frases que se utilizan durante una comunicación interpersonal. En la mayoría de los casos, en una conversación frente a frente, las correctamente pronunciadas causan menos impacto que el sonido y la forma de mirar al decirlas; sin embargo, una correcta selección de palabras aumenta el impacto positivo de las señales verbales, esto incluye no utilizar palabras hirientes, que suelen instigar percepciones desfavorables y, en consecuencia, ponen en marcha reacciones negativas.

Con frecuencia, las reacciones negativas, van asociadas a comunicadores agresivos o insensibles o a gente poco profesional. Esto trae como consecuencia,

que muchos directivos utilizan palabras sin pensar en el efecto que éstas provocan, causando que la gente se coloque a la defensiva socavando la colaboración necesaria para lograr que el trabajo se haga eficiente y eficazmente. (Habermas, 2007)

En relación a las señales vocales, el autor en referencia las define como las características que presenta la voz al hablar. Ahora bien, investigaciones sobre comunicación interpersonal han demostrado que éstas pesan más de un tercio en el significado del mensaje cuando se habla frente a frente, incluso más si la conversación es telefónica. Algunas personas piensan que la voz tiene características particulares inmodificables, pero lo cierto es que ésta es como un instrumento musical el cual se puede aprender a tocar de varias formas. (Habermas, 2007). Cabe mencionar que la voz, tiende a influir como el receptor adquiera el mensaje, y se puede llegar a confundir, es decir, la intención o interpretación puede cambiar. En la institución donde se lleva a cabo la investigación, el personal que labora en ella, en ocasiones tienden a cambiar la voz, lo cual, lleva a mal interpretar la información, ocasionando desacuerdos.

Con base en lo anterior, a continuación se mencionan las características vocales: flujo de palabras: se refiere a la velocidad que se le imprime al habla. Si se habla cuando se tiene mucha prisa, la velocidad de las palabras puede ser aceptable si el interlocutor habla de la misma forma y ambos entienden por qué lo hacen, de lo contrario, una ráfaga de palabras rápidas envía un mensaje de “no tengo tiempo para ti”. Por otro lado, hablar muy despacio y pronunciando cuidadosamente cada palabra se percibe como ser paternal o condescendiente o cómo si se considerase que el interlocutor no es capaz de entender el mensaje rápidamente. En este sentido, lo ideal es adecuar la velocidad del habla a la situación y características del receptor o receptores.

Otra característica es el Tono, el cual denota el grado en que un sonido es alto o bajo. Un sonido muy alto es fino y, en extremo, suena agudo e irritante. Un sonido

bajo es más lleno y resonante y, en extremo, suena grave o como un gruñido. La gente tiende a asociar las cualidades vocales con las cualidades personales, generalmente, una voz firme y resonante crea la percepción de una personalidad madura y estable, además, la potencia vocal muestra fuerza de carácter. (Habermas, 2007)

Adicionalmente está el Volumen, el mismo se debe ajustar para adaptarlo a situaciones particulares, por ejemplo: al hablar con una persona en un lugar en que hay otra gente, es adecuado bajar el volumen de la voz; si se habla a un grupo de personas (sin megafonía), hay que elevar el volumen de la voz para que todos puedan oír. Así en circunstancias normales, hablar en voz muy alta es innecesario y se puede percibir como rudeza, gritar se considera agresivo. Por otro lado, alguien que hable bajo puede ser percibido como tímido e inseguro.

Finalmente se tiene el Timbre, éste es equivalente al colorido, intensidad o entonación de la voz, puede causar el efecto que la gente se sienta cómoda o incómoda. Algunas entonaciones como el sarcasmo, la exigencia, la amenaza, la defensa coloca a la gente en guardia y producen percepciones negativas. Aunque las formas en que se perciben los distintos timbres de voz varían, en general, todos causan el mismo efecto en las personas: algunos las empujan hacia un camino equivocado, otros las dejan como si hubiesen sido abofeteadas. (Habermas, 2007)

Es por ello que al tratar de entablar la comunicación con una o más personas, siendo el caso de reuniones, juntas o eventos que se llevan a cabo dentro de Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”, es indispensable saber controlar el tono, volumen y timbre que se tiene, puesto que si se emplea de un modo incorrecto; este llega a causar malos entendidos creando un ambiente laboral desfavorable. A manera de reflexión, la persona asignada debe vigilar constantemente su timbre de voz, porque si muestra una entonación negativa cuando hable a su personal, algunos entenderán que tienen permiso para hacerlo también; entonces de seguro tendrá problemas cuando las interacciones entre el

grupo de trabajo se hagan tensas con entonaciones agresivas o defensivas, convirtiendo el ambiente laboral en desagradable y contraproducente.

Habermas propone un modelo que permite analizar la sociedad como dos formas de racionalidad que están en juego simultáneamente: la racionalidad sustantiva del mundo de la vida y la racionalidad formal del sistema, pero donde el mundo de la vida representa una perspectiva interna como el punto de vista de los sujetos que actúan sobre la sociedad, mientras que el Sistema representa la perspectiva externa, como la estructura sistémica (la racionalidad técnica, burocratizada-weberiana, de las instituciones). (Habermas, 2007)

Habermas estudia a la sociedad como un conglomerado de sistemas complejos, estructurados, donde el actor desaparece transformado en procesos (sistema-racional-burocrático), y por otro lado, también incluye el análisis sociológico que da primacía al actor, como creador. Habermas en Teoría de la Acción Comunicativa, refiere que al elegir un determinado concepto sociológico de acción, se comprometen con determinadas presuposiciones ontológicas. De la multitud de conceptos de acción, empleados en teoría sociológica, Habermas, las reduce a cuatro:

1.- El concepto de acción teleológica que ocupa el centro de la teoría filosófica de acción desde la época de Aristóteles. El actor realiza un fin o hace que se produzca el estado de cosas deseado, eligiendo en una situación dada los medios más congruentes y aplicándolos de manera adecuada.

2.- El autor señala el concepto de acción regulada por normas se refiere no al comportamiento de un actor en principio solitario que se topa en su entorno con otros actores, sino a los miembros de un grupo social que orientan su acción por valores comunes.

3.- El autor también menciona “El concepto de acción dramatúrgica, no hace referencia ni a un actor solitario ni al miembro de un grupo social. El actor transmite

en su público determinada imagen o impresión de sí mismo al poner de manifiesto lo que desea, es decir, su propia subjetividad.

4.- Finalmente, Habermas dice que el concepto de acción comunicativa se refiere a la interacción de a lo menos dos sujetos capaces de lenguaje y de acción que entablan una relación interpersonal.

Para estos conceptos de acción, es importante decir que solo los conceptos de acción regulada y la de acción comunicativa son indispensables para llevar a cabo el trabajo de investigación, ya que como se menciona, para la primera lo más importante es que las personas logren relacionarse a base de valores comunes, y el hecho de tener presente los valores dentro de una institución es de suma importancia puesto que ayuda a crear un buen ambiente laboral. Y aunado a esto, el concepto de acción comunicativa busca que las personas sean capaces de hablar y de que su comportamiento ayude a crear una mejor relación interpersonal.

La acción comunicativa es definida como “una interacción mediada por símbolos”. Tiene como núcleo fundamental las normas o reglas obligatorias de acción que definen formas recíprocas de conducta y han de ser entendidas y reconocidas intersubjetivamente. Este tipo de acción da lugar al marco institucional de la sociedad en contraposición a los sistemas de acción instrumental y estratégica. Habermas asigna al marco institucional de la sociedad, las siguientes funciones:

- ❖ Organización colectiva para la conservación de la especie, la cual no está asegurada exclusivamente por el instinto; institucionalización del aprendizaje y acomodación, y especialmente.
- ❖ La represión y canalización de tendencias libidinosas o agresivas que resultan disfuncionales para la propia conservación colectiva de la sociedad. Esta última función del marco institucional de la sociedad, implica un doble factor: la organización del poder a fin de reprimir dichas tendencias agresivas y la articulación y satisfacción de nuestras necesidades.

- ❖ Una parte de los contenidos culturales se transforma funcionalmente y sirve a la legitimación del sistema de dominio; y sobre el grado de represión, decide el marco institucional, así como sobre el grado de emancipación e individuación, por ejemplo, fijando la oportunidad de satisfacción de necesidades específicas del estrato, así como las necesidades generales. Habermas contempla la acción comunicativa y el mundo de la vida como conceptos “complementarios”.

En concreto, la acción comunicativa puede considerarse como algo que ocurre dentro del mundo de la vida: Por decirlo así, el mundo de la vida es el lugar trascendental donde se encuentran el hablante y el oyente, donde de modo recíproco reclaman que sus posiciones encajen en el mundo... y donde pueden criticar o confirmar la validez de las pretensiones, poner en orden sus discrepancias y llegar a acuerdos.

El acervo de saber del mundo de la vida provee, según Habermas, a los participantes de la acción de convicciones de fondo a problemáticas, que más adelante darán lugar a los procesos de entendimiento. En otras palabras: si la acción comunicativa es posible, lo es sobre el horizonte a problemático del mundo de la vida. El mundo de la vida constituye un “trasfondo moldeador y contextual de los procesos por lo que se alcanza la comprensión” mediante la acción comunicativa. (Habermas, 2007)

El supuesto de la teoría de la acción comunicativa es que, existen tres mundos, los que constituyen conjuntamente el sistema de referencia que los hablantes suponen en común en los procesos de comunicación. El mundo externo alude a los mundos objetivo y social, y el interno al mundo subjetivo. Es decir que, para esta concepción, el hablante, al ejecutar un acto de habla, entabla una relación pragmática con:

- Algo en el mundo objetivo (como totalidad de las entidades sobre las que son posibles enunciados verdaderos).
- Algo en el mundo social (como totalidad de las relaciones interpersonales legítimamente reguladas).
- Algo en el mundo subjetivo (como totalidad de las propias vivencias a las que cada cual tiene un acceso privilegiado y que el hablante puede manifestar verazmente ante un público), relación en la que los referentes del acto de habla aparecen al hablante como algo objetivo, como algo normativo o como subjetivo.

Al mencionar estos tres tipos de mundos, la investigadora en acuerdo con lo que menciona el autor Habermas, estos mundos existen puesto que también existe la comunicación, sin embargo el mundo social es el punto que cabe resaltar dentro de esta investigación, ya que como se menciona, dentro de esta coexisten las relaciones interpersonales siempre y cuando estén reguladas. Cabe mencionar que para regular una acción es importante regular el lenguaje, para que así se logre una acción comunicativa.

El hablante y el oyente se entienden desde y a partir del mundo de la vida que les es común, (porque esta simbólicamente estructurado) sobre algo en el mundo objetivo, en el mundo social y en el mundo subjetivo. De manera que, entender un acto de habla, significa, para el oyente, saber qué lo hace aceptable. De esta manera, la acción comunicativa se basa en el consenso simbólico. La verdad, la rectitud y la veracidad, respectivamente, son los criterios de verdad. El mundo de la vida es el lugar trascendental en que el hablante y el oyente se salen al encuentro planteándose esas pretensiones de validez; es el horizonte de convicciones comunes a problemáticas en el que se da la acción comunicativa. (Habermas, 2007)

Mediante la distinción entre trabajo e interacción, Habermas reconstruye la evolución de la sociedad desde la Edad Media hasta nuestros días. En la sociedad tradicional (hasta la burguesía moderna), el marco institucional se legitima mediante interpretaciones míticas, religiosas y metafóricas de la realidad en su conjunto. Por

su parte, en la sociedad capitalista se amplían cada vez más, los subsistemas de acción instrumental, particularmente, la economía. El tipo tradicional de racionalidad comunicativa se ve confrontada en los tiempos modernos con la nueva racionalidad de tipo científico-técnico (instrumental). En dicha confrontación, sale derrotada la anterior racionalidad comunicativa, en virtud de que las interpretaciones mítico-religiosas son sustituidas por las interpretaciones científicas. (Habermas, 2007)

La superación de este estado de cosas viene dada para Habermas por una futura pragmática universal, una ciencia del lenguaje basada en estructuras universales y válidas en cualquier situación y contexto comunicativo. La pragmática universal pone de manifiesto las condiciones lingüísticas que hacen posible la razón comunicativa. Es a través de ella que, la razón instrumental /capitalista deviene nuevamente razón comunicativa.

La acción comunicativa, como parte de la acción social, colabora en los tres procesos que conforman la socialización: recepción y reproducción cultural, integración social y desarrollo de la personalidad y de la identidad personal. Como resultado de lo anterior, en opinión de los autores, se pueden corregir las tentativas fallidas si se identifican los errores cometidos, parte fundamental del proceso de aprendizaje organizacional en los cuales la argumentación juega un papel fundamental. (Habermas, 2007)

Entonces se deduce que la comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos y que comprende las transacciones entre ellas. Así, desde la perspectiva de la organización la comunicación debe llevar inmerso el enfoque asertivo con el fin de lograr que en la relación interpersonal, tanto supervisor como supervisado, haga llegar el mensaje de manera precisa y óptima apuntando a un mejor entendimiento y, por ende, a un mayor desempeño laboral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología que existe dentro de una investigación es el tipo de investigación, técnicas y procedimientos que son utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “como” se debe realizar un estudio para responder al problema planteado. La cual se define como:

El “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (Arias, 2006). Es así como Fideas Arias explica como es el procedimiento para hallar respuesta a las preguntas e incógnitas que se plantearon en la problemática propuesta, para que esta sea resuelta tomando en cuenta que esta metodología incurre en lo que es el tipo de investigación a utilizar en una investigación.

También se define como “un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” (Tamayo y Tamayo, 2003). Entonces se puede decir que el marco metodológico se refiere al diseño y explicación de cómo se van a recolectar y procesar los datos de la investigación.

3.1 Tipo de investigación:

Según Sampieri, (2010) clasifica los tipos de investigación, los cuales son: los exploratorios, los descriptivos, los correlacionales y los explicativos.

- Estudio Exploratorio

Este tipo de estudio se efectúa, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o un problema de investigación poco estudiado, es decir, que no ha sido abordado con anterioridad.

Los estudios exploratorios sirven para aumentar el grado de familiaridad con los fenómenos desconocidos, para obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto específico de la vida real, así como investigar problemas del comportamiento humano que se consideren cruciales.

- Estudio Correlacional

En tercer lugar está el estudio Correlacional, el cual mide más de dos variables que se pretende analizar si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. El propósito principal del estudio Correlacional es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas.

Este estudio se distingue del descriptivo principalmente porque mientras el descriptivo se centra en medir con precisión las variables individuales. El Correlacional evalúa el grado de relación entre dos variables que puede contener varias evaluaciones de esta naturaleza en una sola investigación.

- Estudio Descriptivo.

En segundo lugar se tiene el tipo de estudio Descriptivo, este busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis. Además mide y evalúa aspectos, dimensiones y/o componentes del fenómeno (s) a investigar.

Dentro de este estudio se eligen cuestiones y se miden cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

- Estudio Explicativo

Y por último está el estudio Explicativo, el cual dice que no solo tiene como objetivo la descripción de conceptos o fenómenos, o en su defecto del

establecimiento de relaciones entre conceptos; Este tipo de estudio está dirigido a responder a las causas de los eventos físicos o sociales.

Su interés principal de este estudio se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste. Y suelen ser estructuradas.

Para el presente trabajo de investigación el tipo de estudio que se implementara será el Descriptivo- Explicativo, ya que uno de los objetivos a seguir es, el de demostrar que si se aplican técnicas de trabajo grupal se podrá fomentar la comunicación interpersonal.

3.2 Enfoque de la Investigación

Para Sampieri (2010) dentro su obra “Metodología de la Investigación”, sostiene que todo trabajo de investigación se sustenta en dos enfoques principales: el enfoque Cuantitativo y el enfoque Cualitativo, de los cuales de manera conjunta forman un tercer enfoque: el Mixto. Y de acuerdo a los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen estos enfoques de la siguiente manera:

-El enfoque Cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Sampieri, 2012).

-El enfoque Cualitativo “Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. A demás de dar descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones.” (Sampieri, 2012).

El enfoque que se utilizara en la presente Tesina es el segundo enfoque: Cualitativo, ya que este enfoque recolecta datos sin medición numérica para manifestar o mejorar preguntas que se plantean dentro de la investigación en el proceso de interpretación” (Sampieri, 2010. pág. 7).

Como se puede ver en el instrumento de diagnóstico (ver apéndice c) las preguntas son de opción múltiple, para que a su vez ayude a saber cuántos de los docentes mejorarían a través de la propuesta planteada en la capítulo IV.

3.3 Universo, Población y Muestra

De acuerdo a lo investigado hasta el momento, el universo de esta investigación son todos los Jardines de Niños de Puebla. En Teziutlán se encuentran diversos preescolares que cumplen con la demanda educativa que actualmente se requiere. Sin embargo el Jardín de niños Federal Profesor Francisco Riveros Rivera será la población a indagar. La muestra se pretende que sean las personas cuyas cualidades estén presentes en ellas, pero, como la institución solo cuenta con diez docentes, entonces, los maestros y las maestras del Jardín de Niños son la muestra.

3.4 Metodología, Técnica y Estrategia

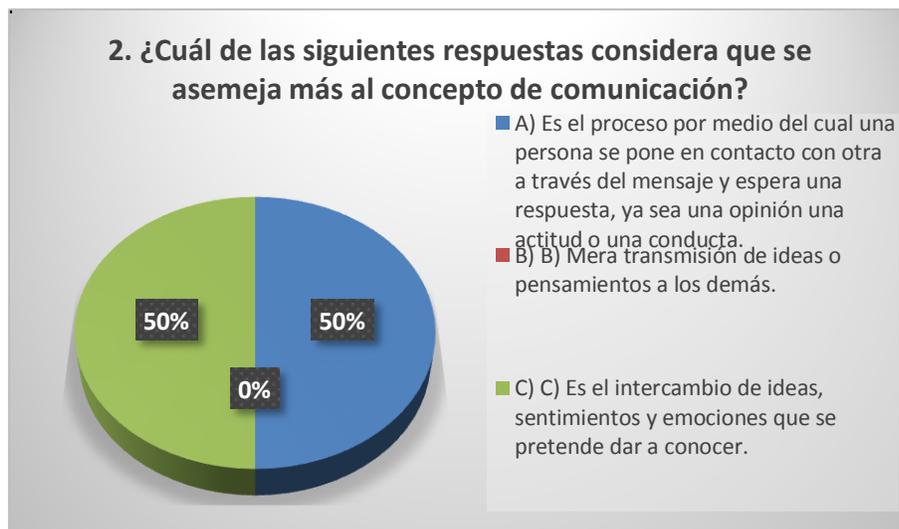
Para detectar el problema se recurrió a un cuestionario de preguntas cerradas (ver apéndice c), es importante decir que el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Sampieri, 2010); dentro del cuestionario existen dos tipos de preguntas: las cerradas y las abiertas. Sin embargo, el tipo de pregunta que se utilizó dentro de la investigación fueron las cerradas de varias opciones, ya que estas “consisten en dar categorías u opciones de respuestas que han sido previamente delimitadas” (Hernández S., Fernández C., Baptista L. 2010).

Se cree que estas son viables para medir cuántos de los docentes que laboran dentro del Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera” tienen deficiencia en cuanto a su comunicación interpersonal. Y las preguntas fueron las siguientes:



(Elaboración Propia, 2014)

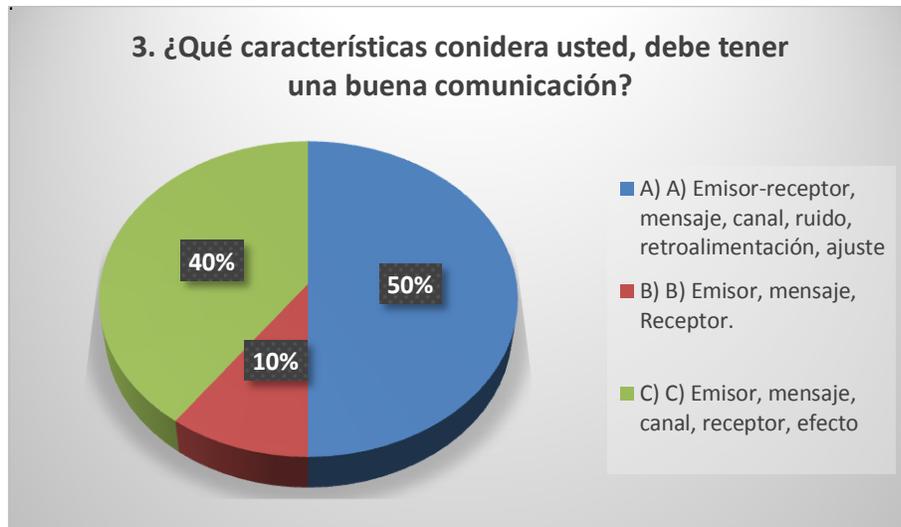
Dentro de la primera pregunta, al preguntar si sabían el significado de la palabra comunicación, el 100% de los encuestado dijo saber que si conocen este concepto.



(Elaboración Propia, 2014)

En la segunda pregunta a los encuestados se les otorgo ciertas definiciones para saber qué idea tenían acerca de lo que es la comunicación. A lo que el 50% afirmo saber que la comunicación “es el proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través del mensaje y se espera una respuesta, ya sea una

opinión, una actitud o una conducta”. Mientras que con el mismo peso (el 50%) dice que es “el intercambio de ideas, sentimientos y emociones que se pretende dar a conocer”.



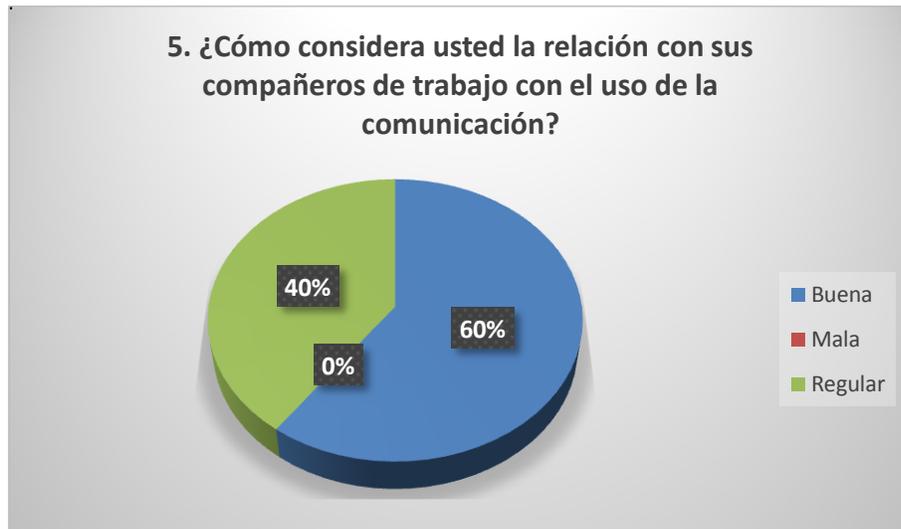
(Elaboración Propia, 2014)

Para la tercera pregunta, se cuestiono acerca de las características que debe tener la comunicación para que se dé de manera eficaz. Representando la mitad, con un 50% se dijo el “emisor, receptor, mensaje, canal, ruido, retroalimentación y ajuste” son los rasgos que se consideran para una buena comunicación.



(Elaboración Propia, 2014)

Dentro de la cuarta pregunta, el 90% de las personas encuestadas menciona que consideran regular la comunicación que se utiliza dentro del centro de trabajo. Sin embargo, de acuerdo con las observaciones realizadas no se le tendría mucha confiabilidad a la respuesta de esta interrogante.



(Elaboración Propia, 2014)

En el quinto cuestionamiento, se pregunta acerca de cómo consideran la relación con sus compañeros de trabajo, con respecto a la comunicación. A lo que el 60% respondió que tal relación es “buena”.



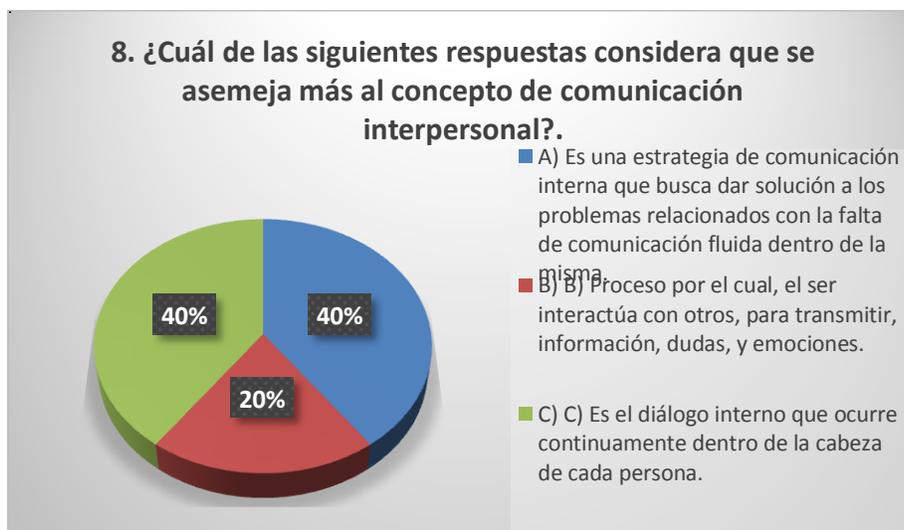
(Elaboración Propia, 2014)

En la sexta pregunta, se cuestiona si saben la diferencia entre la comunicación interpersonal de la comunicación intrapersonal. Con un 90% de la respuesta “Si” se cree que no existe confusión en cuanto al uso de estos términos.



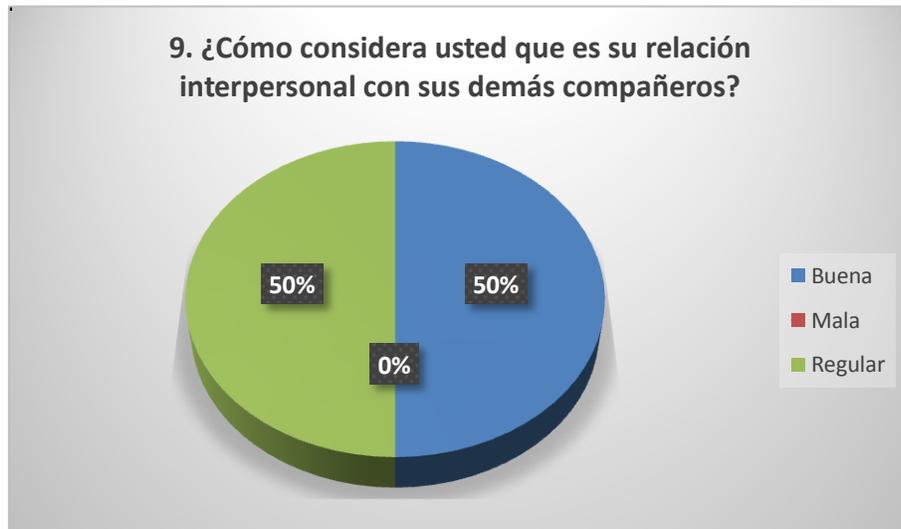
(Elaboración Propia, 2014)

Dentro de la séptima interrogante, se pregunta si se tiene noción de lo que significa comunicación interpersonal. A lo que el 90% afirma tener conocimiento de lo que esta significa.



(Elaboración Propia, 2014)

Para la octava pregunta, teniendo relación con la anterior interrogación, se pretende saber cuál es el conocimiento que se tiene acerca de este concepto. Como se muestra en la gráfica con el 40% se tienen dos respuestas con el mismo valor en porcentaje, sin embargo, se puede afirmar que ni la mitad de los encuestados tienen claro este término. A lo que la pregunta número 7 pierde cierta validez en cuanto a su resultado.



(Elaboración Propia, 2014)

En la novena pregunta, el 50% dice que la relación interpersonal entre compañeros es “buena”, pero el 50% dice ser regular. A lo que a esta investigación concierne, la respuesta “regular” es la más cercana a realidad.



(Elaboración Propia, 2014)

En la décima pregunta, se cuestiona acerca de que si los docentes que laboran en la institución, promueven la comunicación interpersonal. Con el 60% de la respuesta, se afirma que más o menos se promueve, es decir, si tratan de promoverla pero a la vez no.



(Elaboración Propia, 2014)

Para la penúltima interrogación, se pregunta acerca de que propondrían para comentar la comunicación dentro de la escuela. Entre varias opciones, la más popular con un 60% fue que se propondrían actividades.



(Elaboración Propia, 2014)

Y para finalizar este cuestionario en la pregunta numero 12 ¿Sabe usted que la comunicación es una herramienta fundamental para la convivencia dentro de grupos de trabajo?, el 70% de las respuesta fueron sí. Aunque si se tiene la idea de la importancia de la comunicación, de acuerdo a las observaciones se necesita la practica en este tema, para que si se pueda mejora la comunicación interpersonal.

Ya habiendo presentado los resultados en las gráficas, a continuación se presentan los análisis correspondientes al diagnóstico:

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Para la aplicación del instrumento de diagnóstico fue necesario buscar una institución donde poder hallar un problema de carácter educativo con el fin de buscar una solución por medio de una metodología. Y fue en el Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera” ubicada en la Av. Miguel Hidalgo Col. El Pinal de Teziutlán, Puebla; que al pedir permiso la Directora Imelda Herrera Cruz, amablemente me autorizo poder diagnosticar y posteriormente aplicar la metodología llevada en esta Tesina.

Durante una semana y media se estuvo observando la conducta, el comportamiento y el trabajo que tienen los docentes y demás personal en cuanto a las actividades dentro de la institución. Llegado casi a las dos semanas se pudo notar que uno de las mayores dificultades que se presentan es el de la comunicación interpersonal asi que después de esto, se dio a tarea de aplicar un cuestionario de preguntas cerradas para reafirmar sí en verdad existe dicha dificultad, primeramente se aplicó una entrevista de preguntas abiertas para conocer más a fondo las situaciones en las que se trabajaban dentro de la institución, sin embargo las preguntas no fueron hechas adecuadamente por lo que los resultados no fueron favorables, para el tercer día después de la primera aplicación se realizaron nuevas

preguntas, estas fueron preguntas cerradas, pero los resultados aún seguían siendo desfavorables para la investigación.

Entonces, se dio a la tarea de investigar más a profundidad para formular preguntas que de igual manera fueran cerradas, para ello el dos asesores de la universidad con mucha amabilidad ayudaron a guiar la formulación del nuevo instrumento; el día que aplico el nuevo cuestionario (ver apéndice B), en la mañana se les pidió de favor a todas las personas que laboran en el Jardín que contestara el instrumento; por motivos de trabajo y cuestión de tiempos el material se dio para que lo tuvieran todo el tiempo de su jornada laboral.

Solo la mitad de las personas que se le aplicó el cuestionario al final del día lo regresaron a la investigadora, a diferencia de la otra mitad que pidió que se les dejara y al día siguiente ellos entrarían. Por cuestiones de tiempos se permitió que así fuese. Al otro día se recogieron las hojas del instrumento y se obtuvo la frecuencia de cada una de las respuestas. Y de acuerdo a las respuestas junto con las observaciones pertinentes se realizó el análisis interpretativo.

ANÁLISIS INTERPRETATIVO

Dentro de la primera pregunta, ¿Sabe usted lo que significa la palabra comunicación? el 100% de los encuestado dijo saber que si conocen este concepto. En la segunda pregunta ¿Cuál de las siguientes respuestas considera que se asemeja más al concepto de comunicación? el 50% afirmo saber que la comunicación “es el proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través del mensaje y se espera una respuesta, ya sea una opinión, una actitud o una conducta”.

Mientras que con el mismo peso (el 50%) dice que es “el intercambio de ideas, sentimientos y emociones que se pretende dar a conocer”. Para la tercera pregunta ¿Qué características considera usted, debe tener una buena comunicación? un 50% dijo que son “emisor, receptor, mensaje, canal, ruido, retroalimentación y ajuste” son

los rasgos que se consideran para una buena comunicación. Dentro de la cuarta pregunta ¿Cómo considera la comunicación que utiliza dentro de su ámbito laboral? el 90% de las personas encuestadas menciona que consideran regular la comunicación que se utiliza dentro del centro de trabajo. Sin embargo, de acuerdo con las observaciones realizadas no se le tendría mucha confiabilidad a la respuesta de esta interrogante.

En el quinto cuestionamiento ¿Cómo considera usted la relación con sus compañeros de trabajo con el uso de la comunicación? el 60% respondió que tal relación es “buena”. En la sexta pregunta ¿Sabe la diferencia entre comunicación interpersonal a intrapersonal? con un 90% de la respuesta “Si” se cree que no existe confusión en cuanto al uso de estos términos.

Dentro de la séptima interrogante ¿Sabe usted lo que significa el término comunicación interpersonal? el 90% afirma tener conocimiento de lo que esta significa. Para la octava pregunta ¿Cuál de las siguientes respuestas considera que se asemeja más al concepto de comunicación interpersonal? Con el 40% se tienen dos respuestas con el mismo valor en porcentaje, sin embargo, se puede afirmar que ni la mitad de los encuestados tienen claro este término. A lo que la pregunta numero 7 pierde cierta validez en cuanto a su resultado.

En la novena pregunta ¿Cómo considera usted que es su relación interpersonal con sus demás compañeros? el 50% dice que la relación interpersonal entre compañeros es “buena”, pero el 50% dice ser regular. A lo que a esta investigación concierne, la respuesta “regular” que es la más cercana a realidad. En la décima pregunta, se cuestiona acerca de que si los docentes que laboran en la institución, promueven la comunicación interpersonal.

Con el 60% de la respuesta, se afirma que más o menos se promueve, es decir, si tratan de promoverla pero a la vez no. Para la penúltima interrogación ¿Qué propondría usted para fomentar más comunicación en la escuela? con un 60% se

dijo que propondrían actividades. Y para finalizar este cuestionario en la pregunta numero 12 ¿Sabe usted que la comunicación es una herramienta fundamental para la convivencia dentro de grupos de trabajo?, el 70% de las respuesta fueron sí. Aunque si se tiene la idea de la importancia de la comunicación, de acuerdo a las observaciones se necesita la practica en este tema, para que si se pueda mejora la comunicación interpersonal.

ANÁLISIS DE JUICIO

Para llegar a detectar la problemática existente en el Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera” se aplicó un cuestionario asi como fichas de observaciones, al graficar las respuestas del instrumento se pudo observar que a pesar de las respuestas que tal parecían que no se haya problema, al relacionarlas con otras preguntas del mismo cuestionario, se vio la diferencia entre una respuesta a otra. Por ejemplo dentro de la séptima interrogante ¿Sabe usted lo que significa el término comunicación interpersonal? el 90% afirma tener conocimiento de lo que esta significa, en la octava pregunta ¿Cuál de las siguientes respuestas considera que se asemeja más al concepto de comunicación interpersonal? Con el 40% se tienen dos respuestas con el mismo valor en porcentaje, sin embargo, se puede afirmar que ni la mitad de los encuestados tienen claro este término. A lo que la pregunta numero 7 pierde cierta validez en cuanto a su resultado.

Sumándole las observaciones para la investigadora si se puede tomar como una problemática que acontece a la institución. Y será con la ayuda del marco Teórico que se fundamentara la posible solución a este problema.

CAPÍTULO IV

4.1 Descripción de la propuesta.

Como propuesta de la presente Tesina se planea un taller de 60 minutos por sesión durante 10 sesiones. Se ha propuesto el Taller ya que se pretende que los participantes conozcan y utilicen técnicas de trabajo para lograr el objetivo establecido de este trabajo de investigación, el cual es: “Mejorar la comunicación interpersonal a través de técnicas de trabajo para lograr un mejor ambiente laboral en el Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera”.

Si bien lo menciona González Cuberes (s/f), el taller es “un lugar para la participación y el aprendizaje, a través del pensar, el sentir y el hacer” y para lograr una buena comunicación entre los miembros participantes. La estrategia que se utilizara serán algunas técnicas de trabajo grupal (como de Presentación, Animación y Concentración, para Trabajar Contenido Temático y de Cierre), que se irán llevando a cabo en cada una de las sesiones, con el fin de que no solo las conozcan, sino que encuentren la relación que existe entre estas técnicas con mejorar la comunicación interpersonal.

De acuerdo con (Ander-Egg, 1994), existen 3 tipos de taller:

1. Taller total: Docentes y alumnos participan activamente en un proyecto.
2. Taller horizontal: Engloba profesores y estudiantes que se encuentran en un mismo nivel u año de estudios.
3. Taller vertical: Abarca todos los cursos sin importar en nivel o el año; estos se integran para desarrollar un trabajo o proyecto común.

En el presente trabajo se deberá trabajar con el taller vertical ya que se dice que el trabajo de los profesores debe ser en equipo sin importar el nivel o año donde laboren, teniendo en cuenta que el objetivo es lograr una comunicación interpersonal. El taller debe contemplar los siguientes elementos.

- Debe haber temas que se desarrollen en este y debe haber una experiencia práctica.
- Un proceso de teorización sistematizada sobre la práctica ya mencionada, partiendo de la experiencia de los participantes.
- Una socialización del conocimiento de cada individuo, para potencializar, y trabajar colectivamente.

Los docentes que laboran en la institución educativa Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera” son los partícipes de dicho taller, ya que fue en ellos que se logró detectar un problema que, de acuerdo a la misión, visión y código de valores de la misma institución, se debe optar por encontrar una solución, para mejorar la comunicación interpersonal para lograr un mejor ambiente laboral.

Según (Gibb., 1996) para desarrollar adecuadamente un taller, se deben considerar una serie de aspectos, a saber: La creación de un ambiente físico conducente a la resolución de problemas. Ese ambiente físico debe de ser suficientemente grande como para permitir una máxima base de experiencias y suficientemente reducido como para permitir una gran participación y un mínimo de intimidación.

El ambiente ha de ser informal pero conviene evitar cualquier motivo de distracción.

- 1) La reducción de tensiones interpersonales que suelen surgir de las situaciones de grupo. Las situaciones interpersonales amistosas reducen la intimidación. La forma en que se reacciona frente a la intimidación puede adoptar diversas expresiones: la proyección de culpa sobre los otros, menosprecio de algunos de los miembros, generalizaciones abusivas e injustas, comentarios negativos sobre los organizadores o autoridades.
- 2) El establecimiento de acuerdos sobre procedimientos que tiendan a la resolución de problemas.

- 3) La libertad del grupo para establecer sus propios objetivos y tomar sus propias decisiones.
- 4) La enseñanza de habilidades adecuadas para la adopción de decisiones.

Los puntos mencionados se sugieren para que se haya un ambiente adecuado para llevar a cabo las técnicas, y así mismo lograr realizar el taller conforme se planeó.

Un punto importante a mencionar es el de preparar adecuadamente el taller a realizar, para esto se debe considerar:

- La tarea. Actividad a realizar de acuerdo a los objetivos del taller previamente estipulados.
- La organización de los grupos. El grupo grande se divide en subgrupos, cada uno de ellos designa un secretario que tomará nota de las conclusiones parciales y finales y también se encargará de administrar el tiempo. También se designará un relator para el plenario. Estos subgrupos se instalan en los locales previstos, preferentemente tranquilos.
- Los materiales de apoyo. Materiales escritos, audiovisuales, etc., necesarios para desarrollar la actividad.
- Las técnicas de trabajo grupal e individual apropiadas para cada actividad.

Siendo el Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera” la institución donde se diagnosticó la problemática de una deficiencia en cuanto a la comunicación interpersonal, es por esto que se diseña el taller en el cual se sugiere la utilización de técnicas grupales para que las personas que laboran dentro de dicha institución mejoren la comunicación interpersonal, puesto que este es el objetivo del trabajo pretende.

Entonces, dicho taller se deberá llevar a cabo dentro de la institución educativa para tener un ambiente físico ya conocido y de confianza; se realizarán diez planeaciones las cuales contendrán divisiones para: el tiempo, actividades, los recursos o materiales que se utilizarán, la evaluación.

Es importante también mencionar el tipo de instrumentos que se utilizara para evaluar las actividades de cada sesión del taller (ver apéndice c). Se dice que un instrumento “son formatos de registro de información que poseen características propias y sirven para recoger la información que se requiere en función de las características del aprendizaje que se pretende evaluar y de las condiciones en que habrá de aplicarse” (Añorve, Guzmán y Viñals, 2010). Los instrumentos son:

Escala de apreciación.

- Valoran los objetivos o indicadores mediante una serie de números.
- Se da una serie de números a la derecha de cada ítem que representan los grados de logros en el alumno.
- Usualmente en las instrucciones se entrega una explicación del estándar o nivel de desempeño que representa cada número.

A continuación se muestran las planeaciones que se realizaron en la presente Tesina, así como también los instrumentos a ocupar:

PLANEACIONES

Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”
C.C.T. 21DJN0231K Teziutlán, Puebla.

Fecha: 02 - mayo- 2014 Duración de la sesión: 60 minutos Dirección: Av. Miguel Hidalgo #1823 Teziutlán
Responsable de la sesión: Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Objetivo General: Mejorar la comunicación interpersonal de los docentes que laboran en el Jardín de Niños Federal Profesor “Francisco Riveros Rivera”, a través de técnicas de trabajo.

SESIÓN 1/10			
TIEMPO	ACIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
12:30 pm a 12:40 pm	Presentación del taller en general y su objetivo.		
12:40 pm a 13:05 pm	Aplicar una Técnica de Presentación: “Presentación por parejas”. Todos deberán presentarse con todos (aprox. 3 min por cada pareja). (ver anexo 4)		
13:05 pm a 13:20 pm	Explicación de la relación de la Técnica presentación por parejas con esta 1ra sesión.		
13:20 pm a 13:25 pm	Aplicar la técnica “Amigo Secreto”, en la que deberá constar darle a cada integrante el nombre de uno de sus compañeros con el fin de que en cada sesión ellos logren una mejora en la comunicación interpersonal. (anexo 5)		
13:25 pm a 13:30 pm	Agradecimiento a los participantes por su presencia en el taller		
Observaciones: _____ _____			
Bibliografía: Pasut- Horacio F., M. “Técnicas grupales, Elementos para el Aula Flexible”. Y Acevedo, A. “Aprendiendo Jugando #3			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Escala de Apreciación: Numéricas.

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Participación	Participo con fundamentos	Participo con pocos fundamentos	Participo en ocasiones	Solo una vez participo	No participo
Expresión Oral	Utiliza el lenguaje para aportar y fundamentar lo dicho	Utiliza el lenguaje para aportar información	Utiliza el lenguaje en el tema pocas veces	Solo hablaba (otros temas)	No hablo
Socialización	Mostro respetar a los demás en las actividades	Se relacionaba bien con todos	Solo se relacionaba con algunas personas	Solo se relacionaba con una persona	No se relacionó en nada

Valor de la escala:	
5	Excelente. Cumple todos los estándares.
4	Muy bien. Cumple la mayoría de los estándares.
3	Bien. Cumple algunos estándares.
2	Suficiente. Cumple con pocos estándares.
1	Deficiente. No cumple el estándar.

Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”
C.C.T. 21DJN0231K Teziutlán, Puebla.

Fecha: 06 - mayo - 2014 Duración de la sesión: 60 minutos
Responsable de la sesión: Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Dirección: Av. Miguel Hidalgo #1823 Teziutlán

Objetivo específico: Lograr obtener de manera grupal la definición de comunicación y el nivel interpersonal del mismo.

SESIÓN 2/10			
TIEMPO	ACIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
12:30 pm a 12:35 pm	Presentación de la sesión.		
12:35 pm a 13:05 pm	Se realizará la Técnica: “Lluvia de Ideas” con el fin de que colectivamente se llegue a la conclusión de dos interrogantes: ¿Qué es la comunicación? Y ¿Qué tan importante es el nivel interpersonal dentro de la comunicación? (ver anexo 6)	Pizarrón o papel bond Marcadores Diurex	Escala de apreciación
13:05 pm a 13:15 pm	El coordinador debe enlazar las ideas para que la conclusión sea más clara y entendible con respecto a lo que es comunicación y su nivel interpersonal.		
13:15 pm a 13:25 pm	Los integrantes del taller darán una conclusión en base a las ideas que menciona el coordinador respecto a comunicación y su nivel interpersonal.	Una caja (para depositar el detalle o regalo que se dará al amigo secreto)	
13:25 pm a 13:30 pm	Agradecimiento a los participantes por su presencia en el taller		
Observaciones: _____ _____			
Bibliografía: Pasut- Horacio F., M. “Técnicas grupales, Elementos para el Aula Flexible”. Y Acevedo, A. “Aprendiendo Jugando #3			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Escala de Apreciación: Numéricas.

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Participación	Participo con fundamentos	Participo con pocos fundamentos	Participo en ocasiones	Solo una vez participo	No participo
Conclusión grupal	Todos aportan de lo que entendieron	Solo algunos aportan información	Solo de 2 a 4 personas aportaron	Dan ideas vagas	No dan ninguna idea
Expresión Oral	Utiliza el lenguaje para aportar y fundamentar lo dicho	Utiliza el lenguaje para aportar información	Utiliza el lenguaje en el tema pocas veces	Solo hablaba (otros temas)	No hablo
Socialización	Mostro respetar a los demás en las actividades	Se relacionaba bien con todos	Solo se relacionaba con algunas personas	Solo se relacionaba con una persona	No se relacionó en nada

Valor de la escala:	
5	Excelente. Cumple todos los estándares.
4	Muy bien. Cumple la mayoría de los estándares.
3	Bien. Cumple algunos estándares.
2	Suficiente. Cumple con pocos estándares.
1	Deficiente. No cumple el estándar.

Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”
C.C.T. 21DJN0231K Teziutlán, Puebla.

Fecha: 07 - mayo - 2014 Duración de la sesión: 60 minutos Dirección: Av. Miguel Hidalgo #1823 Teziutlán
Responsable de la sesión: Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Objetivo específico: Analizar la importancia de la comunicación por medio de la técnica “yo lo miro así”.

SESIÓN 3/10			
TIEMPO	ACIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
12:30 pm a 12:35 pm	Presentación de la sesión.		
12:35 pm a 12:45 pm	Los participantes realizarán una definición personal en hoja blanca de lo que es la “comunicación” y “Comunicación Interpersonal” (para reafirmar el conocimiento de los conceptos).	Hojas blancas Lápiz o lapicero	
12:45 pm a 13:05 pm	Se realizará la Técnica: “Yo lo miro así” con los integrantes del taller (ver anexo 7)	Un libro	Escala de apreciación
13:05 pm a 13:15 pm	El coordinador relacionara la técnica con la importancia de la comunicación.		
13:15 pm a 13:25 pm	El coordinador preguntara si se ha quedado alguna duda, para así mismo resolverlas.	Una caja (para depositar el detalle o regalo que se dará al amigo secreto)	
13:25 pm a 13:30 pm	El coordinador conocerá los comentarios por partes de los integrantes de las actividades realizadas.		
	Agradecimiento a los participantes por su presencia en el taller		
Observaciones:			
<hr/> <hr/>			
Bibliografía: Pasut- Horacio F., M. “Técnicas grupales, Elementos para el Aula Flexible”. Y Acevedo, A. “Aprendiendo Jugando #3			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Escala de Apreciación: Numéricas.

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Participación	Participo con fundamentos	Participo con pocos fundamentos	Participo en ocasiones	Solo una vez participo	No participo
Expresión Oral	Utiliza el lenguaje para aportar y fundamentar lo dicho	Utiliza el lenguaje para aportar información	Utiliza el lenguaje en el tema pocas veces	Solo hablaba (otros temas)	No hablo
Socialización	Mostro respetar a los demás en las actividades	Se relacionaba bien con todos	Solo se relacionaba con algunas personas	Solo se relacionaba con una persona	No se relacionó en nada

Valor de la escala:	
5	Excelente. Cumple todos los estándares.
4	Muy bien. Cumple la mayoría de los estándares.
3	Bien. Cumple algunos estándares.
2	Suficiente. Cumple con pocos estándares.
1	Deficiente. No cumple el estándar.

Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”
C.C.T. 21DJN0231K Teziutlán, Puebla.

Fecha: 08 - mayo - 2014 Duración de la sesión: 60 minutos Dirección: Av. Miguel Hidalgo #1823 Teziutlán
Responsable de la sesión: Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Objetivo específico: Analizar los problemas que surgen dentro de los grupos de trabajo por medio de una técnica de comunicación “remover obstáculos.

SESIÓN 4/10			
TIEMPO	ACIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
12:30 pm a 12:35 pm	Presentación de la sesión.		
12:35 pm a 12:45 pm	Los participantes se cuestionaran sobre cuales son los problemas o dificultades que se presentan dentro del campo laboral.	Pizarrón o papel bond, Marcadores	
12:45 pm a 13:10 pm	Realización la Técnica: “Remover obstáculos” con los participantes. (ver anexo 8)	Hojas o tarjetas de cartulina y Diurex	Escala de apreciación
13:10 pm a 13:20 pm	El coordinador dará el análisis de lo observado, con el fin de concluir el objetivo de la técnica.	Una caja (para depositar el detalle o regalo que se dará al amigo secreto)	
13:20 pm a 13:25 pm	El coordinador preguntara si se tienen dudas para resolver. Y mediante esto los partícipes comentaran sobre las actividades realizadas		
13:25 pm a 13:30 pm	Agradecimiento a los participantes por su presencia en el taller		
Observaciones: _____ _____			
Bibliografía: Pasut- Horacio F., M. “Técnicas grupales, Elementos para el Aula Flexible”. Y Acevedo, A. “Aprendiendo Jugando #3			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Escala de Apreciación: Numéricas.

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Participación	Participo con fundamentos	Participo con pocos fundamentos	Participo en ocasiones	Solo una vez participo	No participo
Expresión Oral	Utiliza el lenguaje para aportar y fundamentar lo dicho	Utiliza el lenguaje para aportar información	Utiliza el lenguaje en el tema pocas veces	Solo hablaba (otros temas)	No hablo
Socialización	Mostro respetar a los demás en las actividades	Se relacionaba bien con todos	Solo se relacionaba con algunas personas	Solo se relacionaba con una persona	No se relacionó en nada

Valor de la escala:	
5	Excelente. Cumple todos los estándares.
4	Muy bien. Cumple la mayoría de los estándares.
3	Bien. Cumple algunos estándares.
2	Suficiente. Cumple con pocos estándares.
1	Deficiente. No cumple el estándar.

Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”
C.C.T. 21DJN0231K Teziutlán, Puebla.

Fecha: 09 - mayo - 2014 Duración de la sesión: 60 minutos Dirección: Av. Miguel Hidalgo #1823 Teziutlán
Responsable de la sesión Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Objetivo específico: Reflexionar acerca de la importancia de la organización en equipo, por medio de una técnica de comunicación.

SESIÓN 5/10			
TIEMPO	ACIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
12:30 pm a 12:35 pm	Presentación de la sesión.		
12:35 pm a 12:50 pm	Se realizará la Técnica: “Las botellas” con los participantes. (ver anexo 9)	Una cubeta Arena, agua o maíz Botellas de plástico del mismo tamaño.	
12:50 pm a 13:00 pm	El coordinador dará la reflexión sobre la importancia que tiene la comunicación con la organización en equipo”.		Escala de apreciación
13:00 pm a 13:20 pm	Los integrantes deberán continuar con la reflexión de manera personal (empleando un mapa cognitivo)		Mapa Cognitivo
13:20 pm a 13:25 pm	El coordinador preguntará si se tienen dudas para resolver. El coordinador preguntará sobre las actividades realizadas y conocerá en que le ayudo y que le hizo falta.	Una caja (para depositar el detalle o regalo que se dará al amigo secreto)	
13:25 pm a 13:30 pm	Agradecimiento a los participantes por su presencia en el taller		
Observaciones: <hr/> <hr/>			
Bibliografía: Pasut- Horacio F., M. “Técnicas grupales, Elementos para el Aula Flexible”. Y Acevedo, A. “Aprendiendo Jugando #3			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Escala de Apreciación: Numéricas.

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Reflexión	Comprensión y asimilación	Asimilación	Adquirió conocimientos	Entendió muy poco	No entendió la información
Participación	Participo con fundamentos	Participo con pocos fundamentos	Participo en ocasiones	Solo una vez participo	No participo
Expresión Oral	Utiliza el lenguaje para aportar y fundamentar lo dicho	Utiliza el lenguaje para aportar información	Utiliza el lenguaje en el tema pocas veces	Solo hablaba (otros temas)	No hablo
Socialización	Mostro respetar a los demás en las actividades	Se relacionaba bien con todos	Solo se relacionaba con algunas personas	Solo se relacionaba con una persona	No se relacionó en nada

Valor de la escala:	
5	Excelente. Cumple todos los estándares.
4	Muy bien. Cumple la mayoría de los estándares.
3	Bien. Cumple algunos estándares.
2	Suficiente. Cumple con pocos estándares.
1	Deficiente. No cumple el estándar.

Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”
C.C.T. 21DJN0231K Teziutlán, Puebla.

Fecha: 12 - mayo - 2014 Duración: 60 minutos Dirección: Av. Miguel Hidalgo #1823 Teziutlán

Responsable de la sesión: Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Objetivo específico: Analizar la importancia de la comunicación dentro de un grupo por medio de una técnica de comunicación.

SESIÓN 6/10			
TIEMPO	ACIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
12:30 pm a 12:35 pm	Presentación de la sesión.		
12:35 pm a 13:10 pm	Se realizará la Técnica: “Las islas” (ver anexo 10). Con el fin de valorar la importancia de la comunicación para lograr la unidad de criterios como grupo.	Mesas y sillas Hojas (con la historia) Pizarrón o papel bond	Escala de apreciación
13:10 pm a 13:20 pm	El participante analizara la técnica anterior y así mismo concluirá con un análisis acerca de la importancia de la comunicación dentro de un grupo (coordinador/integrantes)		
13:20 pm a 13:25 pm	El coordinador preguntara si se tienen dudas para resolver. Y conocerá los comentarios de cada participante acerca de las actividades realizadas.	Una caja (para depositar el detalle o regalo que se dará al amigo secreto)	
13:25 pm a 13:30 pm	Agradecimiento a los participantes por su presencia en el taller		
Observaciones: <hr/> <hr/>			
Bibliografía: Pasut- Horacio F., M. “Técnicas grupales, Elementos para el Aula Flexible”. Y Acevedo, A. “Aprendiendo Jugando #3			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Escala de Apreciación: Numéricas.

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Participación	Participo con fundamentos	Participo con pocos fundamentos	Participo en ocasiones	Solo una vez participo	No participo
Expresión Oral	Utiliza el lenguaje para aportar y fundamentar lo dicho	Utiliza el lenguaje para aportar información	Utiliza el lenguaje en el tema pocas veces	Solo hablaba (otros temas)	No hablo
Socialización	Mostro respetar a los demás en las actividades	Se relacionaba bien con todos	Solo se relacionaba con algunas personas	Solo se relacionaba con una persona	No se relacionó en nada

Valor de la escala:	
5	Excelente. Cumple todos los estándares.
4	Muy bien. Cumple la mayoría de los estándares.
3	Bien. Cumple algunos estándares.
2	Suficiente. Cumple con pocos estándares.
1	Deficiente. No cumple el estándar.

Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”
C.C.T. 21DJN0231K Teziutlán, Puebla.

Fecha: 13 - mayo - 2014 Duración: 60 minutos Dirección: Av. Miguel Hidalgo #1823 Teziutlán
Responsable de la sesión: Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Objetivo específico: Analizar la importancia de la convivencia grupal a través de la técnica de comunicación él navío.

SESIÓN 7/10			
TIEMPO	ACIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
12:30 pm a 12:35 pm	Presentación de la sesión.		
12:35 pm a 13:15 pm	Se realizará la Técnica: “El navío cargado de...” (Ver anexo 11) para estudiar la convivencia entre los miembros que se ha tenido hasta esta sesión, sea positivo o negativo.	Una pelota o una botella	Escala de apreciación
13:15 pm a 13:25 pm	El coordinador junto con los participantes, analizaran la actividad realizada y asemejaran dicho análisis con su convivencia diaria.	Una caja (para depositar el detalle o regalo que se dará al amigo secreto)	
13:25 pm a 13:30 pm	Agradecimiento a los participantes por su presencia en el taller		
Observaciones: _____ _____			
Bibliografía: Pasut- Horacio F., M. “Técnicas grupales, Elementos para el Aula Flexible”. Y Acevedo, A. “Aprendiendo Jugando #3			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Escala de Apreciación: Numéricas.

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Participación	Participo con fundamentos	Participo con pocos fundamentos	Participo en ocasiones	Solo una vez participo	No participo
Expresión Oral	Utiliza el lenguaje para aportar y fundamentar lo dicho	Utiliza el lenguaje para aportar información	Utiliza el lenguaje en el tema pocas veces	Solo hablaba (otros temas)	No hablo
Socialización	Mostro respetar a los demás en las actividades	Se relacionaba bien con todos	Solo se relacionaba con algunas personas	Solo se relacionaba con una persona	No se relacionó en nada

Valor de la escala:	
5	Excelente. Cumple todos los estándares.
4	Muy bien. Cumple la mayoría de los estándares.
3	Bien. Cumple algunos estándares.
2	Suficiente. Cumple con pocos estándares.
1	Deficiente. No cumple el estándar.

Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”
C.C.T. 21DJN0231K Teziutlán, Puebla.

Fecha: 14- mayo- 2014 Duración de la sesión: 60 minutos Dirección: Av. Miguel Hidalgo #1823 Teziutlán
Responsable de la sesión: Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Objetivo específico: Lograr una definición precisa de lo que es un grupo por medio de la técnica “lluvia de ideas”.

SESIÓN 8/10			
TIEMPO	ACIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
12:30 pm a 12:35 pm	Presentación de la sesión.		
12:35 pm a 12:55 pm	Se realizará la Técnica: “Lluvia de ideas” (ver anexo 6). Esta se realizara en base a cuestionar a los integrantes del taller sobre: ¿Qué es un grupo?	Pizarrón o papel bond Marcadores	
12:55 pm a 13:10 pm	Los integrantes deben llegar a una conclusión grupal.		Escala de apreciación
13:10 pm a 13:15 pm	El coordinador sustentara y reafirmara la importancia de saber trabajar en grupo.		
13:15 pm a 13:25 pm	El coordinador preguntara si se tienen dudas para resolver. Y medir comentarios acerca de las actividades realizadas.	Una caja (para depositar el detalle o regalo que se dará al amigo secreto)	
13:25 pm a 13:30 pm	Agradecimiento a los participantes por su presencia en el taller		
Observaciones: _____ _____			
Bibliografía: Pasut- Horacio F., M. “Técnicas grupales, Elementos para el Aula Flexible”. Y Acevedo, A. “Aprendiendo Jugando #3			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Escala de Apreciación: Numéricas.

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Participación	Participo con fundamentos	Participo con pocos fundamentos	Participo en ocasiones	Solo una vez participo	No participo
Conclusión grupal	Todos aportan de lo que entendieron	Solo algunos aportan información	Solo de 2 a 4 personas aportaron	Dan ideas vagas	No dan ninguna idea
Expresión Oral	Utiliza el lenguaje para aportar y fundamentar lo dicho	Utiliza el lenguaje para aportar información	Utiliza el lenguaje en el tema pocas veces	Solo hablaba (otros temas)	No hablo
Socialización	Mostro respetar a los demás en las actividades	Se relacionaba bien con todos	Solo se relacionaba con algunas personas	Solo se relacionaba con una persona	No se relacionó en nada

Valor de la escala:	
5	Excelente. Cumple todos los estándares.
4	Muy bien. Cumple la mayoría de los estándares.
3	Bien. Cumple algunos estándares.
2	Suficiente. Cumple con pocos estándares.
1	Deficiente. No cumple el estándar.

Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”
C.C.T. 21DJN0231K Teziutlán, Puebla.

Fecha: 16 - mayo- 2014 Duración de la sesión: 60 minutos

Dirección: Av. Miguel Hidalgo #1823 Teziutlán

Responsable de la sesión: Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Objetivo específico: Lograr resolver problemas hipotéticos por medio de la técnica de comunicación “resolución de problemas”.

SESIÓN 9/10			
TIEMPO	ACIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
12:30 pm a 12:35 pm	Presentación de la sesión.		
12:35 pm a 12:40 pm	El coordinador dará una situación (lo más cercano a la realidad de la institución), es decir, una problemática.	Hojas con una problemática	
12:40 pm a 13:10 pm	Se realizará la Técnica: “Resolución de problemas” (ver anexo 12). Esta técnica de cierre servirá para que a través del intercambio de ideas, experiencias y conocimientos se logre fomentar la responsabilidad del grupo (el coordinador solo intervendrá si hay dudas o desacuerdos en cuanto a la técnica) El coordinador preguntara si se tienen dudas para resolver	Sillas	Escala de apreciación
13:15 pm a 13:25 pm	El coordinador conocerá los puntos de vista de cada participante con respecto a las actividades	Una caja (para depositar el o regalo detalle que se dará al amigo secreto)	
13:25 pm a 13:30 pm	Agradecimiento a los participantes por su presencia en el taller		
Observaciones: _____ _____			
Bibliografía: Pasut- Horacio F., M. “Técnicas grupales, Elementos para el Aula Flexible”. Y Acevedo, A. “Aprendiendo Jugando #3			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Escala de Apreciación: Numéricas.

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Participación	Participo con fundamentos	Participo con pocos fundamentos	Participo en ocasiones	Solo una vez participo	No participo
Expresión Oral	Utiliza el lenguaje para aportar y fundamentar lo dicho	Utiliza el lenguaje para aportar información	Utiliza el lenguaje en el tema pocas veces	Solo hablaba (otros temas)	No hablo
Socialización	Mostro respetar a los demás en las actividades	Se relacionaba bien con todos	Solo se relacionaba con algunas personas	Solo se relacionaba con una persona	No se relacionó en nada

Valor de la escala:	
5	Excelente. Cumple todos los estándares.
4	Muy bien. Cumple la mayoría de los estándares.
3	Bien. Cumple algunos estándares.
2	Suficiente. Cumple con pocos estándares.
1	Deficiente. No cumple el estándar.

Jardín de Niños Federal “Profesor Francisco Riveros Rivera”
C.C.T. 21DJN0231K Teziutlán, Puebla.

Fecha: 19 - mayo - 2014 Duración de la sesión: 60 minutos Dirección: Av. Miguel Hidalgo #1823 Teziutlán
Responsable de la sesión: Athalia Sarahi Avelino Rodríguez

Objetivo específico: Analizar y reflexionar sobre la importancia de la comunicación interpersonal dentro de los grupos de trabajo.

SESIÓN 10/10			
TIEMPO	ACIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
12:30 pm a 12:35 pm	Presentación de la sesión.		
12:35 pm a 13:15 pm	El coordinador finaliza con la Técnica de Animación y concentración: “El amigo secreto”. (Ver anexo 5). Cuando cada miembro sepa quien fue su amigos secreto el coordinador deberá concluir esta actividad relacionándola con el taller en general	Una caja (para depositar el detalle o regalo que se dará al amigo secreto)	La evaluación del taller
13:15 pm a 13:25 pm	El coordinador pedirá a los miembros hagan comentarios en general acerca de todo el taller, y que en forma de evaluación escrita, evalúen el taller.	Hoja blanca y lápiz.	
13:25 pm a 13:30 pm	Agradecimiento a los participantes por su presencia en el taller		
Observaciones: _____ _____			
Bibliografía: Pasut- Horacio F., M. “Técnicas grupales, Elementos para el Aula Flexible”. Y Acevedo, A. “Aprendiendo Jugando #3			

CONCLUSIÓN

Se puede decir que es muy común que dentro del ámbito laboral educativo los docentes hayan olvidado que la comunicación es un factor principal ya que como se menciona por varios autores es el enfoque primordial para llevar una buena organización en el ámbito laboral debido al entorno los docentes no logran complementar las actividades como debiera ser, pues no logran difundir con claridad sus ideas, sentimientos o inclusive en sus acciones, por lo que no solo se ve reflejado en el ámbito educativo sino también en la vida cotidiana.

Sin salir de la tangente es primordial retomar el tema de la comunicación pues resulta que muchas de las veces la falta de ella lleva a tener algunos problemas o mal entendidos, ya que muchas veces solo se oye y no se escucha y al comunicarnos de manera incorrecta nos resulta problemático pues conlleva a muchos problemas en el ámbito laboral, social y familiar.

La comunicación para Gadamer (1977), “es un proceso complejo debido a que las conversaciones toman giros inesperados que los participantes no pueden saber por anticipado convirtiéndose el lenguaje en el medio a través del cual se realiza el acuerdo de los interlocutores y el consenso sobre la cosa”. Es decir, es un intercambio de ideas de sentimientos de actitudes y de emociones y que a través de la comunicación se aprende; es importante mencionar que existen dos tipos de comunicación: el intrapersonal y el interpersonal, el intrapersonal se emplea en uno mismo dando como estímulo para aprender a conocerse a uno mismo y a valorarse.

La comunicación interpersonal es importante para el hombre pues se realiza cara a cara, es decir entre dos individuos o en grupo de personas, tiene como intención de transmitir un mensaje que es de receptor a emisor. Es importante la comunicación interpersonal entre los miembros de una organización y que está estrechamente ligada a la motivación.

Una comunicación interpersonal es de suma relevancia pues permite un sistema comunicativo, confiable. Además de ser un factor primordial dentro de los grupos de trabajo, principalmente para la relación entre estos.

Al hablar de comunicación interpersonal es importante mencionar que la Teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas también menciona este tipo de comunicación. La acción comunicativa puede considerarse como algo que ocurre dentro del mundo de la vida: donde el hablante y el oyente de modo recíproco reclaman que sus posiciones encajan en el mundo... y donde pueden criticar o confirmar la validez de las pretensiones, poner en orden sus discrepancias y llegar a acuerdos.

Para Habermas, a los participantes de la acción de convicciones de fondo a problemáticas, que más adelante darán lugar a los procesos de entendimiento. En otras palabras: si la acción comunicativa es posible, lo es sobre el horizonte a problemático del mundo de la vida. El mundo de la vida constituye un “trasfondo moldeador y contextual de los procesos por lo que se alcanza la comprensión” mediante la acción comunicativa. (Habermas, 2007)

Este último factor se puede dentro de la institución educativa donde se llevó a cabo la investigación, se propone implementar técnicas de trabajo grupal que, como factor primordial debe ser motivo de análisis y comprensión de la importancia que tiene la comunicación así como la comunicación interpersonal y los grupos de trabajo. Es por esto que se diseña el taller en el cual se sugiere la utilización de técnicas grupales para que las personas que laboran dentro de dicha institución mejoren la comunicación interpersonal, puesto que este es el objetivo del trabajo pretende.

Con este trabajo de investigación se puede apreciar que la ayuda de las técnicas de trabajo grupal se puede llegar a mejorar las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral. Ya que de acuerdo al Diccionario de las Ciencias Sociales una técnica es un “conjunto de procedimientos o recursos que se usan en un arte, en una ciencia o en una actividad determinada en especial cuando se adquieren por medio de su práctica”.

En sí, las técnicas apoyan la realización de un trabajo grupal. Pero es importante aclarar que éstas no son el remedio para desarraigar los problemas existentes en el seno de cierto grupo o en el contexto en que este se inserta e interactúa. La técnica en sí, es una elaboración teórico-metodológica de una práctica que se potencia como adquisición personal y como instrumental, en la misma medida en que se asume y aplica.

Es por ello que se propone el uso de las técnicas de trabajo, puesto que en toda institución es importante la comunicación interpersonal (para mejorar este tipo de comunicación son necesarias estas técnicas); ésta se refiere a la relación personal existente entre los miembros de una organización, y está estrechamente ligada al grado de motivación de los empleados e indica aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre sus miembros.

LIMITACIONES

Al comienzo del trabajo de la investigación, que es una Tesina se tuvieron muchas dudas acerca de cómo se debería realizar este, qué tendría que llevar, qué estructura debería tener, etc. Pero con la ayuda y orientación de los docentes de la Universidad (UPN 212) se logró llevar a cabo este trabajo.

Como primer momento se dio a la tarea de buscar y/o investigar la institución donde poder trabajar. En un inicio se pretendía trabajar en un bachillerato, pues el antiguo objetivo lo demandaba en ese nivel, sin embargo por diversos motivos (de tiempos) el objetivo como el tema del trabajo se modificaron, claro, esto fue una ayuda a la investigadora.

Cuando se buscó el bachillerato, la Directora de este plantel comentó que en un Jardín de Niños se solicitaba ayuda para trabajar con un docente; como el lugar de la investigación tenía que estar aunada al servicio social correspondiente a los jóvenes del nivel superior que están por egresar, se tuvo la inquietud de preguntar en el Jardín.

El día que se fue a preguntar por el permiso al Jardín de Niños para la aplicación de la Tesina como para la realización del Servicio Social, la directora Imelda Herrera Cruz quien recibió a la C. Athalia Sarahi Avelino Rodríguez, brindándole el tiempo para explicar el motivo de la visita. Ya habiendo mencionado como se pretendía trabajar, la Directora de forma muy amistosa y respetuosa otorgó el permiso a la investigadora, lo cual fue una noticia agradable.

Pasando el tiempo se ocuparon unas fichas de observación para empezar a analizar algún problema, dificultad o inconveniente dentro de la institución. Todos los que laboran dentro de esta institución no se notaron indiferentes con la presencia y anotaciones de la investigadora.

Al momento de aplicar el cuestionario (que fue el segundo instrumento de diagnóstico) se tuvo un pequeño inconveniente respecto al tiempo ya que para que lo

docentes pudieran contestar este instrumento se tuvo que dejar todo un día para su contestación.

Pasando el tiempo, se tuvieron dificultades para recabar información que diera sustento teórico a esta problemática, sin embargo con ayuda de unos docentes como también la ayuda del tutor del campo, esta limitación fue mínima.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

A.BLANCO. (2008). *LAS RUBRICAS: UN INSTRUMENTO UTIL PARA LA EVALUACION DE COMPETENCIAS*". BARCELONA: UNIVERSIDAD DE BARCELONA.

Acevedo, Alejandro. (2001). *Aprendiendo Jugando #3*. Ed. Limusa Noriega.

Aguilar, María J. (2001). "Principios básicos de la acción de grupos", en *Técnicas de Animación Grupal*. Buenos Aires.

Alles, M. (2005) **Desarrollo del Talento Humano**. Ediciones Granica S.A. Barcelona. España.

Ander Egg, E. (2002). *hacia una pedagogia autogesionaria*. Buenos Aires: Humanitas.

Ander, E. (1991). *El taller una alternativa de renovación pedagógica*. Chile: magisterio del rio de plata

Arredondo, L. (2002) **Sea un comunicador excelente**. McGraw-Hill / Interamericana. Madrid, España.

BRUNNER, J. (1986). *El habla del niño*. Barcelona: Paidós.

Camacho, R. (2001). *Atmósfera grupal*. Obtenido de *Atmósfera grupal*

Camilloni, W. D., & Alicia R. (2005). *la evaluacion de los aprendizajes*. Bogota, Colombia: santillana.

Charles, Mercedes (1991). *Comunicación y procesos educativos*. Revista Electrónica de Comunicación.

Debesse, M. y. (2001). *Introducción a la pedagogía*. barcelona: Oikos-Tau.

Eisner, E. W. (17 de MAYO de 1998). *INSTRUMENTOS DE EVALUACION FORMATIVA*.

Fernández, C. y Dahnke, G. (1998) **La comunicación humana: ciencia social**. México. p. 3, 70,115-122.

Fernandez, M. (11 de Marzo de 2009). *Historia y evolución de la comunicación*. Obtenido de Historia y evolución de la comunicación.

Furetiere, A. (1690). *Dictionnaire, article "Pédagogues"*. Paris.

Gadamer, Hans G. (1996). *Estética y Hermenéutica*, Tecnos, Madrid.

Gadamer, Hans G.. (1997). *Mito y Razón*, Paidós, Madrid.

García, G. (1911). *Crónica oficial de las Fiestas del Primer Centenario de la Independencia de México*. .

Gibb., J. (1996). *manuel de dinamica grupal*. lumen, humanitas.

Guerrero, A. (17 de Febrero de 2014). «*Estado de Puebla, Teziutlán*. Obtenido de Estado de Puebla,

Guerro, M. (1638). *Didactica magna*.

Habermas, J. (1987) **Teoría de la acción comunicativa I. Racionalidad de la acción y racionalización social**. Taurus Ediciones. Madrid, España.

Habermas, J. (1992). *Teoría de la acción comunicativa 1*. Frankfurt: Taurus Humanidades.

Habermas, J. (2000) **Conciencia moral y acción comunicativa**. Traducción de Ramón García Cotarelo. Ediciones península. Barcelona, España.

Habermas, J. (2001) **Textos y Contextos**. Traducción de Manuel Jiménez Redondo. Editorial Ariel, S.A. Barcelona, España

Habermas, J. (2007). *Jünger Habermas: "Teoría de la Acción Comunicativa"*. Obtenido de Jünger Habermas: "Teoría de la Acción Comunicativa":

Hernández S., Fernández C., Baptista L. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta edición. México.

Lapassade, G. (1998.). "Novedades Educativas". N° 98.

Montesorri, M. (1870). *universidad de honduras*.

Ojalvo, V. (1994). *Comunicación educativa*. Universidad de La Habana: CEPES.

Olazo G. José L. (2000). *Teziutlán, mi patria chica*. 1ra Edición. DUCERE. México

Pasut-Horacio F. (2001). Técnicas grupales, elementos para el aula Flexible. Ed. Novedades Educativas.

Ribeiro, L. (1996) **La comunicación eficaz**. Ediciones Urano. Barcelona, España. P 9, 11, 18, 97.

Rojas, L. y Herreros, M. (1994) **Comunicación y Visión Directiva**. Revista del Master en Comunicación Corporativa. Universidad Complutense de Madrid. p.191 – 204.

Sánchez, E. M. (08 de MAYO de 2014). *LA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJEZ*. Obtenido de La evaluación, un paso más en el proceso

Sotelo, J. S. (1983). *antologia UPN* . México: Etados esjducativos y proyectos educativos.

Stoner, J. Freeman, R. Y Gilbert, Jr. (1999). **Administración**. Person Educación. México.

William Soler. (2003). "Arte y pedagogia"

ANEXOS

Anexo 1



Anexo 2

LISTADO DE ESTADOS DE MÉXICO

- | | | |
|------------------------|--------------------|---------------------|
| 1. Aguascalientes | 11. Edo. de México | 22. Querétaro |
| 2. Baja California | 12. Guanajuato | 23. Quintana Roo |
| 3. Baja California Sur | 13. Guerrero | 24. San Luis Potosí |
| 4. Campeche | 14. Hidalgo | 25. Sinaloa |
| 5. Chiapas | 15. Jalisco | 26. Sonora |
| 6. Chihuahua | 16. Michoacán | 27. Tabasco |
| 7. Coahuila | 17. Morelos | 28. Tamaulipas |
| 8. Colima | 18. Nayarit | 29. Tlaxcala |
| 9. Distrito Federal | 19. Nuevo León | 30. Veracruz |
| 10. Durango | 20. Oaxaca | 31. Yucatán |
| | 21. Puebla | 32. Zacatecas |

Anexo 3

LISTADO DE LAS CIUDADES PERTENECIENTES A PUEBLA:

1. Acajete
2. Acateno
3. Acatlán
4. Acatzingo
5. Acteopan
6. Ahuacatlán
7. Ahuatlán
8. Ahuazotepec
9. Ahuehuetitla
10. Ajalpan
11. Albino Zertuche
12. Aljojuca
13. Altepexi
14. Amixtlán
15. Amozoc
16. Aquixtla
17. Atempán
18. Atexcal
19. Atlequizayan
20. Atlixco
21. Atoyatempan
22. Atzala
23. Atzitzihuacán
24. Atzitzintla
25. Axutla
26. Ayotoxco de Guerrero
27. Calpan
28. Caltepec
29. Camocuautla
30. Cañada Morelos
31. Caxhuacan
32. Chalchicomula de Sesma
33. Chapulco
34. Chiautla
35. Chiautzingo
36. Chichiquila
37. Chiconcuautla
38. Chietla
39. Chigmecatitlán
40. Chignahuapan
41. Chignautla
42. Chila
43. Chila de la Sal
44. Chilchotla
45. Chinantla
46. Coatepec
47. Coatzingo
48. Cohetzala
49. Cohuecan
50. Coronango
51. Coxcatlán
52. Coyomeapan
53. Coyotepec
54. Cuapixtla de Madero
55. Cuautempan
56. Cuautinchán
57. Cuautlancingo
58. Cuayuca de Andradre
59. Cuetzalan del Progreso
60. Cuyoaco
61. Domingo Arenas
62. Eloxochitlán
63. Epatlán
64. Esperanza
65. Francisco Z. Mena
66. General Felipe Ángeles
67. Guadalupe
68. Guadalupe Victoria
69. Hermenegildo Galeana
70. Honey
71. Huaquechula
72. Huatlatlauca
73. Huauchinango
74. Huehuetla
75. Huehuetlán el Chico
76. Huehuetlán el Grande
77. Huejotzingo
78. Hueyapan
79. Hueytamalco
80. Hueytlalpan
81. Huitzilán de Serdán
82. Huitziltepec
83. Ixcamilpa de Guerrero
84. Ixcaquixtla
85. Ixtacamaxtitlán
86. Ixtepec
87. Izúcar de Matamoros
88. Jalpan

- | | | | |
|------|---------------------------|------|---------------------------|
| 89. | Jolalpan | 134. | San Martín Totoltepec |
| 90. | Jonotla | 135. | San Matías Tlalancaleca |
| 91. | Jopala | 136. | San Miguel Ixtitlán |
| 92. | Juan C. Bonilla | 137. | San Miguel Xoxtla |
| 93. | Juan Galindo | 138. | San Nicolás Buenos Aires |
| 94. | Juan N. Méndez | 139. | San Nicolás de los |
| 95. | Lafragua | | Ranchos |
| 96. | Libres | 140. | San Pablo Anicano |
| 97. | Los Reyes de Juárez | 141. | San Pedro Cholula |
| 98. | Magdalena Tlatlauquitepec | 142. | San Pedro Yeloixtlahuaca |
| 99. | Mazapiltepec de Juárez | 143. | San Salvador el Seco |
| 100. | Mixtla | 144. | San Salvador el Verde |
| 101. | Molcaxac | 145. | San Salvador Huixcolotla |
| 102. | Naupan | 146. | San Sebastián |
| 103. | Nauzontla | | Tlacotepec |
| 104. | Nealtican | 147. | Santa Catarina |
| 105. | Nicolás Bravo | | Tlaltempan |
| 106. | Nopalucan | 148. | San Inés Ahuatempan |
| 107. | Ocoatepec | 149. | Santa Isabel Cholula |
| 108. | Ocoyucan | 150. | Santiago Miahuatlán |
| 109. | Olintla | 151. | Santo Tomás Hueyotlipan |
| 110. | Oriental | 152. | Soltepec |
| 111. | Pahuatlán | 153. | Tecali de Herrera |
| 112. | Palmar de Bravo | 154. | Tecamachalco |
| 113. | Pantepec | 155. | Tecomatlán |
| 114. | Petlalcingo | 156. | Tehuacán |
| 115. | Pixtla | 157. | Tehuizingo |
| 116. | Puebla | 158. | Tenampulco |
| 117. | Quecholac | 159. | Teopantlán |
| 118. | Quimixtlán | 160. | Teotlalco |
| 119. | Rafael Lara Grajales | 161. | Tepanco de López |
| 120. | San Andrés Cholula | 162. | Tepango de Rodríguez |
| 121. | San Antonio Cañada | 163. | Tepatlixco de Hidalgo |
| 122. | San Diego La Meza | 164. | Tepeaca |
| | Tochimiltzingo | 165. | Tepemaxalco |
| 123. | San Felipe Teotlalcingo | 166. | Tepeojuma |
| 124. | San Felipe Tepatlán | 167. | Tepetzintla |
| 125. | San Gabriel Chilac | 168. | Tepexco |
| 126. | San Gregorio Atzompa | 169. | Tepexi de Rodríguez |
| 127. | San Jerónimo | 170. | Tepeyahualco |
| | Tecuanipan | 171. | Tepeyahualco de |
| 128. | San Jerónimo Xayacatlán | | Cauhtémoc |
| 129. | San José Chiapa | 172. | Tetela de Ocampo |
| 130. | San José Miahuatlán | 173. | Teteles de Ávila Castillo |
| 131. | San Juan Atenco | 174. | Teziutlán |
| 132. | San Juan Atzompa | 175. | Tianguismanalco |
| 133. | San Martín Texmelucan | 176. | Tilapa |

177. Tlacotepec de Benito
Juárez
178. Tlacuilotepec
179. Tlachichuca
180. Tlahuapan
181. Tlaltenango
182. Tlanepantla
183. Tlaola
184. Tlapacoya
185. Tlapanalá
186. Tlatlauquitepec
187. Tlaxco
188. Tochimilco
189. Tochtepec
190. Totoltepec de Guerrero
191. Tulcingo
192. Tuzamapan de Galeana
193. Tzicatlacoyan
194. Venustiano Carranza
195. Vicente Guerrero
196. Xayacatlán de Bravo
197. Xicotepec
198. Xicotlán
199. Xiutetelco
200. Xochiapulco
201. Xochiltepec
202. Xochitlán de Vicente
Suárez
203. Xochitlán Todos Santos
204. Yaonahuac
205. Yehualtepec
206. Zacapala
207. Zacapoaxtla
208. Zacatlán
209. Zapotitlán
210. Zapotitlán de Méndez
211. Zaragoza
212. Zautla
213. Zihuateutla
214. Zinacatepec
215. Zongozotla
216. Zoquiapan
217. Zoquitlán

Anexo 4

Técnica: "Presentación por parejas"

Objetivos:

- Permitir al coordinador conocer información sobre los integrantes del grupo que considere necesario.
- Que los miembros conozcan de cada uno aspectos tal vez desconocidos.

Procedimiento de aplicación:

El facilitador da la indicación de que se van a presentar por parejas (uno presenta al otro miembro de la pareja y viceversa), y que los miembros de cada una deben intercambiar determinado tipo de información que sea de interés para todos, por ejemplo, nombre, interés por la actividad a desarrollar, expectativas, etc.

Pasos a seguir:

- a) Formar las parejas: El facilitador puede coordinar la formación de las parejas a través de diversos criterios, como son: escoger personas poco conocidas; realizar una numeración 1-2 y agrupar a los 1 con los 2; poner a los participantes a caminar en fila haciendo un círculo en el centro del local y dar la consigna de que, en determinado momento, tomen de la mano al compañero más cercano; o utilizar unas tarjetas en las que previamente se han escrito fragmentos de refranes populares (cada refrán se escribe en dos tarjetas, el comienzo en una de ellas y su complemento en otra), se reparten las tarjetas entre los miembros y cada uno debe buscar a la persona que tiene la otra parte del refrán. Puede utilizarse otras variantes.
- b) Intercambio entre la pareja: Durante unos minutos las parejas se informan e intercambian sobre los datos personales pedidos.

- c) Presentación en plenario: Cada cual presenta a su pareja, dando los datos perdidos por el facilitador o coordinador.

Discusión:

No existe propiamente. El coordinador debe estar atento para animar y agilizar la presentación; su duración va a depender del número de participantes; por lo general, se da un máximo de tres minutos por pareja. Puede pedir comentarios al final o resumir los aspectos más significativos que se hayan presentado.

Utilidad:

Sienta las bases para comenzar el trabajo grupal, en la medida que proporciona un conocimiento del grupo, de cada integrante, de su comunicación y de las relaciones interpersonales.

Anexo 5

Técnica: "El amigo secreto"

Objetivo:

- Crear un clima de compañerismo e integración.

Procedimiento de la aplicación:

Materiales:

-Papeles pequeños

Pasos a seguir:

- a) Se le entrega a cada miembro un papel y se le pide que escriba en el su nombre y algunas características personales (cosas que le gusten, aspiraciones, etc.).
- b) Una vez que todos hayan llenado su papelito se ponen estos en una bolsa o algo similar y se mezclan. Después, cada uno saca un papel al azar, sin mostrarlo a nadie; el nombre que está escrito, corresponde al que va a ser su amigo secreto.
- c) Este paso incluye la comunicación con el amigo secreto, en cada actividad de trabajo se debe hacer llegar un mensaje de manera tal que la persona no pueda identificar quien se lo envía. Puede ser en forma de carta o nota, algún pequeño obsequio, o cualquier otra cosa que implique comunicación. La forma de hacer llegar el mensaje se deja a la elección de cada cual, por supuesto, nadie debe delatar quien es el amigo secreto de cada quien, aun cuando lo sepa.

Discusión:

En la última sesión de trabajo grupal se descubren los "Amigos Secretos". A la suerte, algún compañero dice quien cree que es su amigo secreto y por qué. Luego

se descubre si acertó o no y el verdadero amigo secreto se manifiesta; luego le toca a este decir quién cree que sea su amigo secreto y se repite el procedimiento, y así sucesivamente hasta que todos hayan encontrado el suyo.

Utilidad:

Esta técnica es útil para lograr lazos más estrechos de compañerismo y amistad en el grupo. Es recomendable aplicarla en la primera sesión o segunda de trabajo grupal, para que pueda desarrollarse durante el resto de las actividades.

El facilitador debe tener cuidado de que las instituciones sean adecuadamente comprendidas, y procurar de que nadie coja un papel con su propio nombre, por tanto, es recomendable que sepa quién es el amigo secreto de cada quien.

Técnica: "Lluvia de ideas"

Objetivo:

- Unificar las ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis, conclusiones o acuerdos comunes.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

- a) El coordinador debe hacer una pregunta clara, donde exprese el objetivo que se persigue. La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su realidad, de su experiencia. Por ejemplo, ¿Por qué se plantea por algunos miembros que en el grupo existen problemas?
Porque cada uno hace lo que quiere. Porque son unos individualistas.
- b) Cada participante debe decidir una idea a la vez para poder saber lo que todos piensan acerca del tema.

En esta etapa de la lluvia de ideas no se permite discutir las ideas que van surgiendo solamente se le pide al compañero que aclare lo que dice en caso que no se haya comprendido.

La cantidad de ideas que cada participante exprese, puede ser determinada de antemano por los coordinadores o puede no tener límites. Todos los participantes deben decir por lo menos una idea.

- c) Mientras los participantes van expresando sus ideas, el coordinador va anotándolas en la pizarra o en el papelógrafo. Otra forma es que varios compañeros las anoten en cuadernos o papel.

¿Cómo anotar?

La anotación de la lluvia de ideas puede hacerse tal como van sugiriendo, en desorden, si el objetivo es conocer la opinión que el grupo tiene de un tema específico, una vez terminado este paso, se discute para escoger aquellas ideas que resumen la opinión de la mayoría del grupo, o se elaboran en grupos las conclusiones, realizándose un proceso de delimitación o recorte de ideas.

Si el objetivo es analizar los diferentes aspectos de un problema o hacer el diagnóstico de una situación, es importante ir anotando las ideas con un cierto orden. Por ejemplo, si se formula la siguiente pregunta:

¿Qué factores ustedes consideran que puedan estar incidiendo en las dificultades que tiene el grupo? Se puede anotar de dos maneras.

Falta de condiciones adecuadas del local.

Falta de una dirección pedagógica adecuada.

Mal trabajo de la organización estudiantil del aula.

Agrupando las ideas en columnas.

Condiciones de vida	Problemas de dirección	Facultades de la Org. Estud.
----------------------------	-------------------------------	-------------------------------------

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Al final se obtendrán varias columnas o conjuntos de ideas que nos indicaran donde se concentra la mayoría de las opiniones del grupo, lo que permitirá ir profundizando cada aspecto del tema a lo largo de la discusión de formación.

Variante:

Lluvia de ideas por tarjetas.

Materiales:

Papeles pequeños.

Lápices.

Cinta adhesiva o masking tape

Pasos a seguir:

Los mismo que el interior, solo que las ideas se escriben en tarjeta. El número de tarjetas puede ser limitado, por ejemplo, tres por persona, o indefinido.

Las tarjetas pueden elaborarse en forma individual o por equipos, cada participante lee su tarjeta y luego se va pegando en forma ordenada en la pared o en su papel se puede utilizar un fragmento.

Forma de clasificar las tarjetas:

Se pide a cualquier compañero que lea una de las tarjetas que han elaborado, estas se colocan en la pared, luego se pide que si algún otro compañero tiene alguna tarjeta que se refiera a lo mismo o similar a lo del primero, la lea y se van colocando juntas todas las que salgan del mismo tema o aspecto, y así sucesivamente, hasta que todas las tarjetas se hayan colocado. Quedaran así varias columnas. Se regresa sobre cada columna que sintetice la idea central que está expresada en el conjunto de tarjetas.

En esta etapa el papel del coordinador es el de llevar el grupo a sintetizar el conjunto de tarjetas de tal forma que se obtenga una visión ordenada y unificada de los varios aspectos que se desprenden de un tema.

Otra forma es establecer ciertas columnas de antemano:

Logros. Dificultades. Posibilidades.

Una vez hechas las columnas analizadas, puede realizarse una votación por columnas para establecer el orden de importancia que el grupo le da a cada uno de los aspectos del tema que se está tratando.

Lo importante en esta técnica es el ordenamiento que se va haciendo en las tarjetas para que al final se tenga una visión clara de lo que el grupo piensa, quedando gráficamente expresando en qué aspecto se encuentra la mayor cantidad de ideas del grupo.

Recomendaciones:

Esta es una técnica que requiere de bastante concentración por parte de todos para que se vaya siguiendo ordenadamente las opiniones de cada uno de los participantes.

El coordinador debe preguntar constantemente al plenario si está de acuerdo, con la ubicación de cada tarjeta, y hacer breves síntesis sobre un conjunto de opiniones dichas.

El coordinador debe estar muy atento a que cada tarjeta sea ubicada correctamente, en caso que no haya acuerdo sobre algún, debe dejar que se disputa para llegar colectivamente a un acuerdo.

El coordinador no debe ubicar las tarjetas según su criterio, sino siempre que sean los participantes los que las ubiquen donde crean que corresponde. Esto lleva a que los participantes asuman necesariamente un papel activo y participativo.

Es importante que cada participante, después de leer su tarjeta, completamente y oralmente y en forma breve el contenido, esto va dando elementos de reflexión más amplios y ubicando las ideas en el contexto particular de cada compañero.

Discusión:

Se hace sobre la base de ordenamiento de ideas o tarjetas.

Utilidad:

Para realizar un diagnóstico sobre lo que el grupo conoce de un tema particular, que se discutirá y profundizará en la discusión de forma colectiva.

Para elaborar las conclusiones sobre un tema que se haya discutido en la sesión, como en el trabajo general.

Permite planificar acciones concretas, así como posibilita evaluar trabajos realizados.

Es útil cuando se trabaja en pequeños grupos, preparando un tema que se va a presentar en colectivo.

Contribuye la apropiación de procedimientos organizados adecuados en el trabajo de grupo; tiene amplias posibilidades en el trabajo del educador y demás miembros del colectivo de trabajo.

Permite descubrir nuevos puntos de contacto entre los miembros del grupo en sus relaciones interpersonales y su comunicación, así como establecer diferencias.

Técnica: “Yo lo miro así”

Objetivos:

- Analizar los elementos subjetivos de la comunicación.
- Ejercitar la descripción y analizar las consecuencias de la comunicación parcelada.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Un libro u otro objeto que reúna características semejantes para el desarrollo del ejercicio.

Pasos a seguir:

- a) Se piden tres voluntarios que salgan del sitio donde están reunidos, y se le pide que hagan una descripción objetiva de un libro. Cada uno va a describir sólo una parte, sin ponerse de acuerdo entre ellos de cómo lo van hacer.
- b) En el segundo momento, uno por uno debe pasar al plenario a describir la parte que le tocó del objeto. Al plenario se le debe haber dicho que debe “adivinar” a que objeto se están refiriendo los compañeros. Deben explicar qué cosas les hizo pensar en el objeto que digan.

Discusión:

El análisis debe girar alrededor del hecho de que a una misma cosa o hecho se le pueden dar diferentes interpretaciones, en función del punto de vista que se diga, así mismo, debe quedar clara la idea de cómo el conocimiento parcial lleva a elaborar ideas equivocadas, lo cual sucede muy a menudo en la vida cotidiana, en las noticias, comentarios, chismes, etc.

Utilidad:

Puede aplicarse cuando se desea que el grupo analice aspectos que inciden en los problemas de comunicación y para hacerlo consiente de la necesidad de dar la información completa.

Técnica: “Remover obstáculos”

Objetivos:

- Ubicar los problemas dentro del grupo, o sea, que el grupo interiorice sus problemas.
- Permita hacer una planificación del trabajo, al ver con qué elementos se cuenta y que dificultades hay que enfrentar.

Procedimiento de la aplicación:

Materiales:

Hoja de papel con las tareas del grupo.

Tarjetas de cartulina o papel.

Pasos a seguir:

- a) Basándose en la realidad concreta de un grupo (sus problemas, planes de trabajo, integrantes, etc.), se prepara el material que apoye la identificación de los problemas.

Ejemplos: en esta hoja están las actividades y metas que nos habíamos propuesto, veamos qué hemos logrado realizar hasta ahora:

Nos hemos logrado realizar todas las actividades planificadas, por ejemplo, no hicimos el campismo.

La asistencia a clases ha tenido dificultades.

Existen aún estudiantes evaluados de insuficientes.

- b) Se prepara de antemano una serie de preguntas básicas que permitan ubicar los “obstáculos” que ha habido para realizar el plan de trabajo o funcionamiento del grupo. Y ya sea de forma individual o en grupo (según el

número de participantes y el tiempo) se deben responder de forma honesta y crítica.

Ejemplo: ¿Qué defectos personales obstaculizan el logro de las metas?, ¿Qué obstáculos vemos dentro del grupo que impiden la realización de los programas que tenemos?

- c) Los grupos o personas escriben en las tarjetas sus opiniones (una opinión por tarjeta), ejemplo, un defecto personal, siendo honesto, es que soy un poco indisciplinado.
- d) Se hace una clasificación de las tarjetas empezando por la primera pregunta y así sucesivamente.
- e) Una vez clasificada una pregunta, se ve cuál es el obstáculo central, lo mismo se hace con el siguiente ejemplo: el obstáculo central que encontramos en los defectos personales es la irresponsabilidad.
- f) Luego de la clasificación se pasa, utilizando la misma mecánica, a sugerir posibles soluciones a los obstáculos centrales.

Ejemplo: ¿Qué pondríamos frente al problema de la falta de responsabilidad?

Discusión:

Es importante que el facilitador fomente la discusión, aclaración y sustentación de las propuestas y problemas que se plantean.

Utilidad:

Esta técnica resulta muy útil para diagnosticar el nivel de desarrollo de un grupo, de acuerdo con la profundidad del análisis que se realice y las posibles soluciones que se plantean. Pone al descubierto el proceso de la comunicación existente en el grupo, el estilo de comunicación.

Técnica: “Las botellas”

Objetivos:

- Analizar la importancia de la organización y coordinación para ejecutar una actividad.
- Analizar lo que es una acción espontánea y una acción planificada.

Procedimientos de aplicación:

Materiales:

Seis botellas vacías.

Una cubeta con arena (que alcance justo para llenar seis botellas) u otro material conveniente y disponible (agua, polvo, semillas, etc.).

Pasos a seguir:

- a) Se piden seis voluntarios que se coloquen en fila y a los pies de cada uno de las botellas vacías. En frente de los participantes, a unos 6 metros se coloca el balde o cubeta con la arena. Cada persona debe llenar las botellas con arena. La arena que se derrame no se puede recoger. Gana el que regrese al punto de partida y ponga la botella llena a sus pies.

El tiempo es de 30 segundos.

- b) El coordinador cuenta tres y los participantes deben salir corriendo a llenar las botellas.
- c) Uno a uno van mostrando como quedó llena su botella y si se derramo arena.
- d) Se piden 6 nuevos voluntarios y se repite la acción. El que coordina, antes de dar la orden de salida pregunta:

Ya paso un equipo ¿Cómo lo hicieron?, y hace una breve evaluación.

- e) Se da una tercera vuelta con otros seis participantes; antes de dar la voz de salida, se hace otra breve evaluación de cómo lo han hecho los otros equipos.
- f) Finalmente se evalúan las diferentes etapas del juego.

Discusión:

La reflexión se inicia retomando las evaluaciones que en cada una de las tres etapas se hicieron. Se puede anotar en la pizarra lo que se dejó en cada una de las vueltas.

Ejemplo en la primera vuelta:

Se votó mucha arena.

Todos empujaban.

Todas las botellas no quedaron llenas.

Quien coordina pregunta: ¿Por qué creen que se dio de esta manera?, se empieza a analizar elementos de lo que es una acción espontánea.

Se analiza la segunda vuelta ¿Qué elementos se superaron en relación con la primera?, ¿Qué fue lo que les permitió superarlos?; se retoma en este momento lo que significa la experiencia que se va acumulando en cuanto a la planificación de una acción, y haber reflexionado brevemente sobre ella.

Al analizar la última vuelta, se retorna a fondo la necesidad de realizar acciones planificadas, evaluando errores y aciertos. Posteriormente se analiza la importancia de conseguir los objetos de forma colectiva y completa (y no de forma parcial), observando que no se trataba de una competencia, sino que el objetivo que todos llenaran sus botellas (se dijo: “gana el que regrese al punto de partida y ponga la botella llena a sus pies”).

Luego de esta etapa quien coordina debe dirigir la reflexión, ya no a lo que ha sucedido en la dinámica, sino a lo que sucede en la vida real de los participantes.

Recomendaciones:

Durante el desarrollo de la dinámica quien coordina debe hacer que las evaluaciones se centren en los elementos de la dinámica, no entrar en ese momento a la reflexión. Y en la discusión final, dejar de lado lo que ocurrió en la dinámica para analizar la realidad.

Ejemplo: algo que sucede es que se nos olvida que el trabajo de cada uno es importante para todos.

Claro y nos quedamos en criticarnos nada más.

Veamos qué cosas suceden en nuestro trabajo, en nuestros estudios semejante o distinto a lo que sucedió en la dinámica.

Utilidad:

Esta técnica presenta un gran valor educativo, pues su aplicación contribuye no sólo a determinar el grado de organización de un grupo, sino que sienta las bases para desarrollar un trabajo organizado y planificado con el mismo.

Por otro lado, permite que se dé una toma de conciencia de las dificultades que en estas áreas se presentan en un grupo, y esto constituye un primer paso en la transformación de la dinámica en las relaciones; por lo que contribuyen a desarrollar adecuadas relaciones interpersonales.

Aunque no está concebido el objeto el desarrollo de la comunicación en el grupo, es evidente que en ella se manifiesta como es la comunicación en el grupo, sus funciones y todo lo relacionada con ella.

Permite, además, determinar como un elemento más el nivel de desarrollo en que se encuentra el grupo.

Técnica: "Las islas"

Objetivos:

- Valorar la importancia de la comunicación para lograr la unidad de criterios en el grupo.
- Diagnosticar el desarrollo de la personalidad de los miembros del grupo en cuanto a normas, prejuicios, estereotipos, actitudes.

Procedimiento de la aplicación:

Materiales:

Mesas y sillas

Hojas con la historia impresa

Pizarrón

Pasos a seguir:

- a) Se le dice al grupo (por el facilitador) que se trata de una historia que tiene cinco personajes y que después que la conozcan lo que deben hacer es evaluar la conducta de cada uno de los personajes de la historia, a partir de una escala que se les presenta, puede ser por ejemplo.

PERSONAJES:

1, 2, 3, 4 y 5

Madre, Hija, el lancharo, el novio y el amigo del novio

Digamos que el número 1 representa el personaje más positivo y el número 5 del menos positivo o más negativo, es decir, que el 1 al 5 disminuyen las cualidades positivas de acuerdo a nuestro criterio.

Historia.

Una muchacha de 22 años está sola con su madre en una isla rodeada de tiburones. La joven quiere trasladarse a la otra isla donde está su novio gravemente enfermo; el único medio de comunicación que existe entre la isla y la otra es una lancha que conduce un lancharo; cuando la muchacha le dijo al lancharo que la lleve a ver a su novio, este le dice que para eso tiene que tener relaciones sexuales con él.

La muchacha le pidió consejo a su madre y esta le dice que haga lo que ella estime necesario. La muchacha tiene relaciones con el lancharo, y este la lleva a la otra isla; cuando llega esta le cuenta todo al novio, él dice: “así no te quiero más”. Un amigo del novio que estaba en la isla y que siempre había querido a la muchacha le dice: “Cásate conmigo, yo siempre te he querido, no importa lo que sucedió”.

- b) La historia se puede leer al grupo o dársela impresa, si es posible.

- c) Después se agrupan en equipo de cinco miembros; una fórmula de unirlos en equipo puede ser enumerando a los miembros del grupo. Una vez integrados en equipo se les pide que integren los resultados de forma colectiva, llegando a un criterio de equipo, por ejemplo, tres integrantes le dan 1 a la novia y 2 le dan 3, y así a cada uno de los personajes.

Discusión:

La discusión debe ser guiada por el facilitador quien pedirá a los integrantes de los diferentes equipos que informen los resultados obtenidos de manera grupal, es decir, un estudiante por cada equipo resumirá el trabajo de cada equipo; estos serán reflejados en el pizarrón o en un papelógrafo lo que permitirá ir estableciendo diferencias y similitudes entre los miembros del grupo.

El facilitador debe guiar la reflexión hacia los distintos aspectos de contenido de la personalidad que se manifiestan con los criterios de los equipos; normas, actitudes, estereotipos, etc., así como su papel en la regulación del comportamiento.

Por otro lado, debe llevar al grupo a analizar los aspectos comunes y diferentes en cuanto a la comunicación que se da dentro de un mismo equipo y en el grupo en general, que permiten llegar a una unidad de criterio.

Utilidad:

Esta técnica sienta los puntos para el futuro trabajo con el grupo en general, pues permite ver los siguientes criterios y aspectos que pueden crear ruidos en la comunicación por ejemplo, se dificultara la comunicación entre los medios del grupo que difieren en los criterios de la clasificación de la escala empleada para evaluar a cada personaje, así, el que evalúa,

Técnica: “El navío cargado de...”

Objetivos:

- Analizar las convivencias positivas y negativas que se manifiestan en los miembros de un grupo.
- Mejorar y desarrollar la comunicación o interacción entre los miembros del grupo.

Procedimiento para la aplicación

Materiales:

Una pelota o una botella

Pasos a seguir:

- a) Todos se ubican formando un círculo. En el centro del círculo se sitúa una silla.
- b) Se selecciona dos o tres observadores que no se incorporan al círculo, sino que permanecen fuera observando y registrándolo todo.
- c) Se plantea por el facilitador que cada uno de los miembros del grupo narra una vivencia positiva, algo agradable que le ha ocurrido en la vida; se lanza la pelota al aire y al que le caiga le toca sentarse en el centro del círculo y narra sus vivencias, luego de este le tira la pelota a uno de los miembros del grupo que no ha participado y así sucesivamente, cuando se da la vuelta completa, es decir, cuando todos han narrado sus vivencias, se pide que se repita la operación, pero con una vivencia negativa.

Discusión:

El facilitador encamina el análisis hacia la semejanza y diferencias en las vivencias, se estimula la actuación de estas vivencias con los miembros del grupo, debe estimular las valoraciones de estas vivencias.

Las observaciones pueden aportar elementos muy valiosos de la dinámica de la actividad, las vivencias afectivas que se pusieran de manifiesto en el momento de la narración.

Utilidad:

Posee un gran valor como elemento auto valorativo, por ejemplo, cuando el sujeto dice “Tengo que seleccionar un acontecimiento negativo y tengo varios, y cuando tengo que seleccionar el positivo no tengo muchos”, hace reflexionar sobre cómo ha transcurrido su vida y le lleva a regular la conducta.

Le permite al coordinador conocer vivencias positivas y negativas que ellos valoran como muy importantes, y que en muchas ocasiones de otras formas no saldrían a relucir, posibilitan mejorar las relaciones y la comunicación. Al permitir comunicar las vivencias y experiencias se da una mejor identificación grupal, permite conocerse mejor.

Técnica: “Resolución de Problemas”

¿Qué es?

Es una técnica de discusión en la que se intercambian ideas, experiencias, conocimientos, para resolver un problema.

¿Para qué sirve?

Para planear dificultades de aprendizaje, de disciplina, de evaluación. Para evaluar la marcha del grupo. Para fomentar la responsabilidad del grupo.

¿Cómo se hace?

El capacitador, previamente, habrá elaborado, a modo de relato en el que intervengan personajes ficticios, el caso o problema a resolver y o habrá escrito en tarjetas. (Pueden elaborarse distintos casos para cada grupo, o uno mismo para comparar, luego, los distintos enfoques).

1er. Momento:

Los alumnos formaran grupos y recibirán una tarjeta con un caso. Un secretario la leerá.

2do. Momento:

Un grupo examinará los posibles motivos del conflicto y discutirá cerca de una posible solución.

3er. Momento:

El secretario expondrá el conflicto que debían resolver y enunciara con lenguaje preciso, las soluciones propuestas.

APÉNDICES

Apéndice A





INSTRUMENTO DE DIAGNOSTICO

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las interrogantes y subraye la respuesta que le parezca más certera.

1. ¿Sabe usted lo que significa la palabra comunicación?
Si No Más o menos
2. ¿Cuál de las siguientes respuestas considera que se asemeja más al concepto de comunicación?
 - A) Es el proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través del mensaje y espera una respuesta, ya sea una opinión una actitud o una conducta.
 - B) Mera transmisión de ideas o pensamientos a los demás.
 - C) Es el intercambio de ideas, sentimientos y emociones que se pretende dar a conocer.
3. ¿Qué características considera usted, debe tener una buena comunicación?
 - A) Emisor-receptor, mensaje, canal, ruido, retroalimentación, ajuste.
 - B) Emisor, mensaje, Receptor.
 - C) Emisor, mensaje, canal, receptor, efecto.
4. ¿Cómo considera la comunicación que utiliza dentro de su ámbito laboral?
Buena Mala Regular
5. ¿Cómo considera usted la relación con sus compañeros de trabajo con el uso de la comunicación?
Buena Mala Regular
6. ¿Sabe la diferencia entre comunicación interpersonal a intrapersonal?
Si No Más o menos
7. ¿Sabe usted lo que significa el término comunicación interpersonal?

Si No Más o menos

8. ¿Cuál de las siguientes respuestas considera que se asemeja más al concepto de comunicación interpersonal?

- A) Es una estrategia de comunicación interna que busca dar solución a los problemas relacionados con la falta de comunicación fluida dentro de la misma.
- B) Proceso por el cual, el ser interactúa con otros, para transmitir, información, dudas, y emociones.
- c) Es el diálogo interno que ocurre continuamente dentro de la cabeza de cada persona.

9. ¿Cómo considera usted que es su relación interpersonal con sus demás compañeros?

Buena Mala Regular

10. ¿Promueve la comunicación interpersonal con sus compañeros?

Si No Más o menos

11. ¿Qué propondría usted para fomentar más comunicación en la escuela?

Un taller Información Actividades

12. ¿Sabe usted que la comunicación es una herramienta fundamental para la convivencia dentro de grupos de trabajo?

Si No Más o menos

GRACIAS

Apéndice C

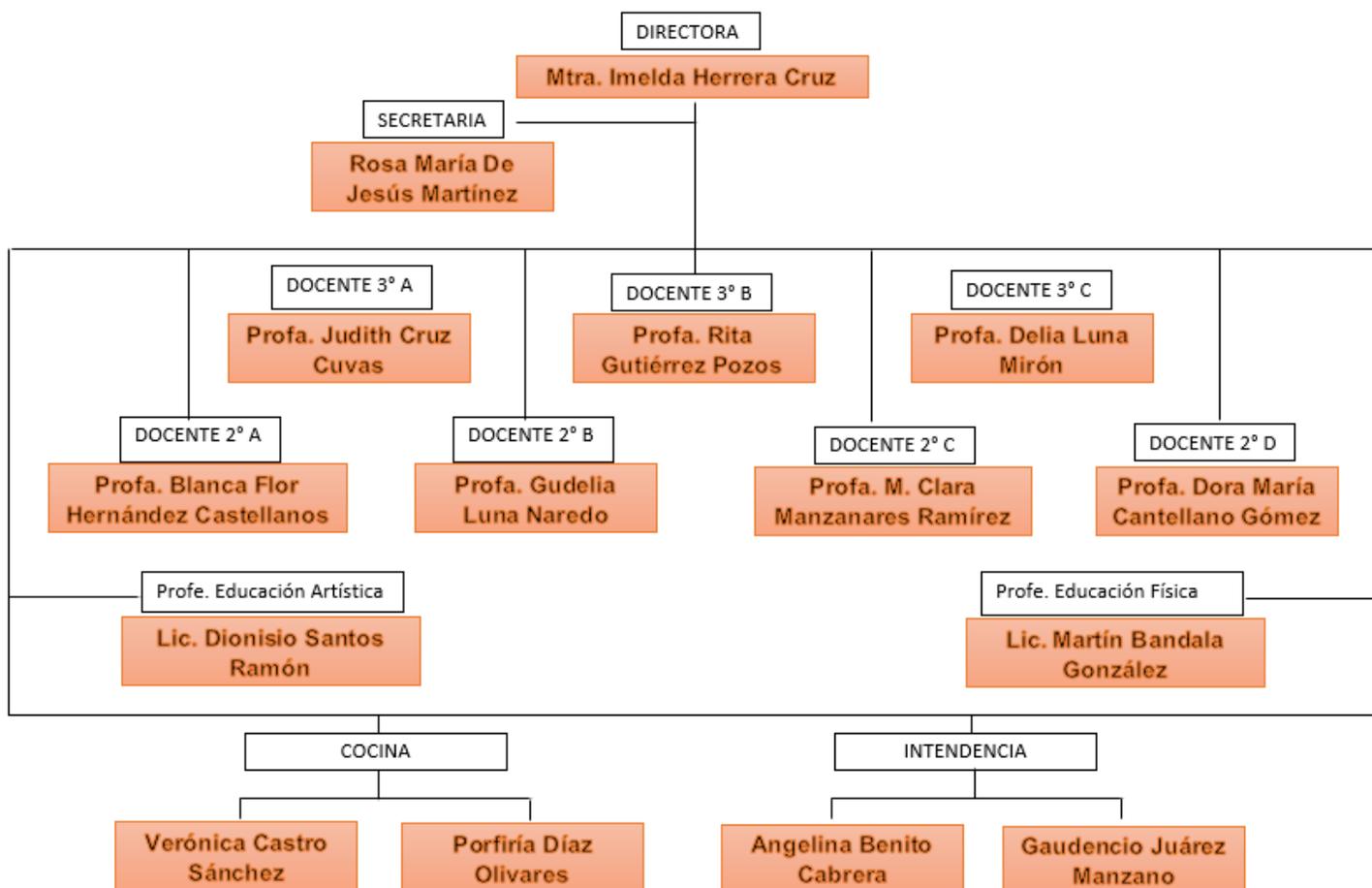
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Escala de Apreciación: Numéricas.

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
Participación					
Expresión Oral					
Socialización					

Valor de la escala:	
5	Excelente. Cumple todos los estándares.
4	Muy bien. Cumple la mayoría de los estándares.
3	Bien. Cumple algunos estándares.
2	Suficiente. Cumple con pocos estándares.
1	Deficiente. No cumple el estándar.

Apéndice D



(Elaboración Propia, 2014)

