

UNIDAD UPN-212

“Didáctica Grupal en Capacitadores del  
Instituto Federal Electoral (IFE)”.

Tesis

Que para obtener el Título de  
Licenciada en Pedagogía.

Presenta:

Miriam Itzell Martínez Campos.

Teziutlán, Pué., 9 de Julio del 2011.



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL  
UNIDAD UPN-212  
TEZIUTLÁN, PUEBLA.



**DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

U-UPN-212-11/0908

Teziutlán, Pue., 09 de julio de 2011.

C.  
**Miriam Itzell Martínez Campos**  
**Presente.**

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

Tesis

Titulada:

**"Didáctica Grupal en Capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE)"**

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.



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL  
UNIDAD 212 TEZIUTLAN

**Atentamente**  
**"Educar para Transformar"**

**Mtra. María del Carmen Sisniega González**  
**Presidente de la Comisión**

MCSG/EJMT/DJA// gct\*

## **AGRADECIMIENTO**

### ***A Mis Padres***

*Primeramente a Dios por permitirme llegar a la meta deseada, y enseguida a quienes me han heredado el tesoro más valioso que puede dársele a una hija. Amor. A ti papa (Ignacio Martínez Franco) por tú fe y confianza que siempre me brindaste. A ti mama (María del Carmen Campos Duran) que con tus oraciones y sabios consejos me has guiado siempre hacia adelante. A ustedes familia, por el apoyo moral que durante mis estudios me brindaron en el logro de un importante objetivo de mi vida, en especial a un tío (Tomas Campos Duran), y a mis hermanos (Salvador Martínez Campos y Pedro Alfredo Martínez Campos). Por el valioso apoyo que siempre me brindaron durante mi vida, el cual recordaré por siempre, por esto y mucho más.... Gracias los quiero mucho.*

**Miriam Itzell Martínez Campos**

# ÍNDICE

<b>RESUMEN</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 DELIMITACIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3.1 Contexto Físico.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3.2 Contexto Teórico.....</b>	<b>22</b>
<b>1.3.3 Contexto Metodológico.....</b>	<b>24</b>
<b>1.4 OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>26</b>
<b>1.4.1 Objetivo general.....</b>	<b>26</b>
<b>1.4.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>27</b>
<b>1.5 HIPÓTESIS.....</b>	<b>27</b>
<b>1.6 VARIABLES.....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>2.1 DIMENSIONES DEL CAMPO.....</b>	<b>28</b>
<b>2.2 REVISIÓN DE TEORÍAS.....</b>	<b>29</b>
<b>2.2.1 Teoría Humanista.....</b>	<b>29</b>
<b>2.2.2 Teoría de Grupo.....</b>	<b>32</b>
<b>2.2.3 Enfoque Sociocultural.....</b>	<b>34</b>
<b>2.4 DESARROLLO DE LAS VARIABLES.....</b>	<b>44</b>
<b>2.5 DINÁMICAS A UTILIZAR.....</b>	<b>45</b>
<b>2.5.1 Evaluación del Taller y la Alternativa de Solución.....</b>	<b>64</b>
<b>2.6 INVESTIGACIONES ACTUALES.....</b>	<b>67</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>81</b>
<b>3.2 TIPO DE ENFOQUE.....</b>	<b>82</b>
<b>3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>82</b>

<b>3.4 POBLACIÓN.....</b>	<b>83</b>
<b>3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....</b>	<b>83</b>
<b>3.6 FUENTES DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>92</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>4.1 DESCRIPCIÓN DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN.....</b>	<b>94</b>
<b>4.2 QUE ES UN TALLER.....</b>	<b>94</b>
<b>4.3 SUSTENTO TEÓRICO DEL TALLER.....</b>	<b>98</b>
<b>4.4 IMPORTANCIA DEL TALLER.....</b>	<b>99</b>
<b>4.5 FINALIDAD DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN.....</b>	<b>99</b>
<b>4.6 OBJETIVOS DEL TALLER.....</b>	<b>100</b>
<b>4.7 PLANEACIONES DIDÁCTICAS Y CONTENIDO.....</b>	<b>100</b>
<b>EVALUACIÓN</b>	
<b>PLANEACIONES</b>	
<b>RESULTADOS</b>	
<b>CONCLUSIÓN</b>	
<b>IMPLICACIONES</b>	
<b>ANEXOS</b>	
<b>APÉNDICES</b>	
<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>	
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	

## RESUMEN

Esta tesis lleva por título “Didáctica Grupal en Capacitadores del Instituto Federal Electoral IFE,” y fue elaborada por Miriam Itzell Martínez Campos, para dar una respuesta a la problemática de dinámicas grupales para mejorar el trabajo en equipo se aplicó un diagnóstico a los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) que se encontraban realizando su Servicio Social.

El objetivo de esta tesis, fue promover en los capacitadores del IFE, la utilización de dinámicas grupales para mejorar el trabajo en equipo en el mismo Instituto, puesto que como es sabido que la didáctica grupal es un elemento importante para poderse desarrollar como persona o individuo.

Además esta tesis fue dirigida al campo de docencia, porque está relacionada con el análisis, conceptualización y diseño de propuestas para la intervención del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Asimismo, se dan a conocer tres teorías, solo que una es la que se tomo para llevar a cabo está indagación que fue la teoría sociocultural de Vygostky.

Para solucionar la problemática que se encontró se dio por medio de un taller sobre dinámicas grupales, para que los capacitadores las pudieran aplicar con sus capacitados en el Programa de las Jornadas Cívicas, todo con la intención de que estos tuvieran más material para poder mejorar sus actividades y que a la vez estas no se den de manera tediosa al momento de desarrollar el trabajo.

De la misma forma, el taller nos permitió conocer los resultados que se arrojaron y estos fueron importantes para la tesis, es decir, se percibió que el objetivo planteado y la hipótesis si se logro favorecer. Así, como también el método de investigación fue con un enfoque mixto, pero con diseño en paralelo porque de alguna manera se recolectó y después se vinculo tanto lo cual-cuan.

Palabras claves: didáctica grupal, dinámicas grupales, trabajo en equipo, IFE, capacitadores.

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Federal Electoral es un organismo público, autónomo, responsable de cumplir con la función estatal de organizar las Elecciones Federales, es decir, las relacionadas con la Elección del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos y de los Diputados y Senadores que integran el Congreso de la Unión.

Este Instituto empezó a funcionar el 11 de octubre de 1990 como resultado de una serie de reformas que se les hicieron a la Constitución Política y fueron aprobadas en 1989 y de la expedición de una nueva legislación reglamentaria en materia electoral, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE), en agosto de 1990.

Desde la fecha de creación del Instituto Federal Electoral la normatividad constitucional y legal en la materia ha experimentado tres importantes procesos de reforma: 1993, 1994 y 1996, que han impactado de manera significativa la integración y atributos del organismo depositario de la autoridad electoral. Además el Instituto Federal Electoral está dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, es independiente en sus decisiones y funcionamiento, profesional en su desempeño. En su integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los Partidos Políticos Nacionales y los Ciudadanos.

Dentro de tantas funciones que organiza este Instituto; es la geografía electoral, derechos y prerrogativas de los partidos y agrupaciones políticas, padrón y lista de electores, y una de ellas es la capacitación y educación cívica, y esta consiste en que los capacitadores son los que se encargan en si son los responsables de planear, programar e impartir cursos que contribuyan a mejorar el desempeño de las personas; y por ello uno de los problemas que se detectó es que no tienen conocimiento de cómo integrar a la gente en el trabajo en equipo y excluyen la didáctica grupal, puesto que no cuentan con suficiente material; es decir, dinámicas grupales para que puedan realizar mejor su trabajo, y que este a la vez ya no sea tan tedioso, y una de las técnicas es el trabajo en equipo, para poder obtener un trabajo cooperativo.

Con esta tesis se logró que los capacitadores del IFE, trabajaran con más dinámicas, asimismo que reconocieran que el trabajo en equipo es un proceso estricto y lleno de retos pero que a la vez es muy satisfactorio; y es donde se integraron los capacitados en la discusión de un tema y de esa manera se conocieron mucho mejor y por lo tanto se obtuvo un trabajo dinámico y cooperativo.

Por todo lo expuesto anteriormente, se hace necesaria la manifestación del consiguiente planteamiento: ¿Cómo favorecer en los capacitadores el trabajo en equipo, en el Instituto Federal Electoral (IFE) en el Municipio de Teziutlán, Puebla, durante el periodo 2010-2011?.

El problema que aquí se planteó estuvo relacionado directamente con la didáctica grupal, en especial se intento responder a las siguientes cuestiones: ¿Cómo apoyar al capacitador en la utilización y manejo adecuado de dinámicas grupales para que se dé la integración, en el grupo de capacitadores del IFE?. ¿Consigue el capacitador relacionar el uso de dinámicas grupales y trabajo en equipo con situaciones cotidianas?.

Retomando la idea es significativo ya que la didáctica grupal, se puede decir que es un elemento importante para poder desarrollarse en cualquier actividad para llevar a cabo todo lo que se relaciona con los demás, ya que es necesario no olvidarlo.

Asimismo, el objetivo general es promover en los capacitadores del IFE, a través del taller la utilización de dinámicas grupales para mejorar el trabajo en equipo en el Instituto Federal Electoral (IFE), Municipio de Teziutlán, Puebla, durante el periodo 2010-2011. Y generar con los capacitadores del IFE las herramientas necesarias para que las apliquen con sus capacitados con la finalidad de llevar a cabo un trabajo eficiente.

De igual manera la hipótesis que se utilizó en esta tesis es de tipo causal, es decir, si se aplica un taller sobre dinámicas grupales; entonces, se mejora el trabajo en equipo con los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) en el Municipio de Teziutlán, Puebla.



Dentro del capítulo I, se encuentra el planteamiento del problema, se refiere al contexto físico, en el que se especifican las características del mismo, tales como la ubicación geográfica, el clima, la hidrografía, el modo de producción, la infraestructura educativa, los deportes, y se describe el Instituto donde se realizó la investigación. Se menciona el contexto teórico, como también el metodológico.

En el capítulo II, es el marco teórico, donde la indagación está dirigida al campo de docencia, ya que está se encarga de llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, asimismo se tiene que resaltar la importancia del mismo, igualmente también se incluye la revisión bibliográfica, es decir, las diferentes teorías que se han analizado, como la teoría humanista, la teoría de grupo y la sociocultural, para poder seleccionar una de ellas, con la finalidad de que se debe de fundamentar la alternativa de solución que se llevó a cabo, en este caso se utilizó el enfoque sociocultural de Vygostky, así como el desarrollo de las variables, las estrategias metodológicas a utilizar, la evaluación y por último las investigaciones actuales del objeto de estudio.

En el capítulo III, se refiere al marco metodológico, se menciona de forma más detallada el tipo de investigación, así como el tipo de estudio, igualmente el diseño de la investigación, y técnicas que componen la tesis. De la misma manera, se incluye el análisis y la interpretación de los resultados del diagnóstico, con base a los instrumentos que se aplicaron que fue la observación, un cuestionario y la entrevista. Del mismo modo, se hace mención de la población que se tomo en consideración que son los capacitadores del IFE.

Y en el capítulo IV, se describe la elaboración de la alternativa de solución, en relación a un taller sobre dinámicas grupales y fomentando la técnica de trabajo en equipo, con los capacitadores; se describe detalladamente las partes que lo componen, al igual que sus contenidos, el autor que fundamenta este taller desde un enfoque sociocultural, es Vygostky, así también como la evaluación de la alternativa de solución, que analizó la eficacia de la misma, se incluye las planeaciones, así como el cronograma.

Por último, se da a conocer la evaluación, los resultados, así como también la conclusión, las implicaciones de esta misma tesis, se incluyen además anexos, apéndices, bibliografía todo con la finalidad de hacer una tesis más completa.

# CAPÍTULO I

## 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La didáctica grupal, ha sido una de las materias más trascendentales durante los últimos años, su desarrollo y progreso ha ido tomando día con día más importancia, ya que es la que se encarga de que se dé el trabajo mucho mejor; en el sentido de que es la que lleva a cabo el arte de enseñar.

El sujeto como vive en sociedad y el avance de la misma, exige que los individuos actúen y se complementen para satisfacer sus necesidades y aspiraciones. El hombre ha vivido experiencias grupales desde siempre; pero lo que es reciente, es el concepto de grupo y más nuevo aún, son los estudios que se centran en los grupos y sus dinámicas.

Por eso de acuerdo con el autor Riviere “Grupo es un conjunto restringido de personas que, ligadas por constantes espacio temporales, el cual, articulado en su mutua representación interna, se propone en forma implícita y explícita una tarea que conforma su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles.” (Pichón, 2000).

Con lo anteriormente mencionado, se hace hincapié que todos los individuos cuando están en conjunto todos valen igual porque con la colaboración de todas las personas se obtiene un trabajo mejor, puesto que cada ser humano piensa diferente. Se puede decir, que no nada más es una suma de integrantes; sino una estructura que nace de la interacción entre personas que se influyen mutuamente, y producen en ellos un cambio y por lo tanto se generan los roles diferentes de cada integrante. De la misma manera, un grupo, es donde se integran todos los individuos para poder desarrollar una actividad y que esta sea de mejor carácter.

Por ello mismo se considera que al hablar de didáctica grupal implica algo más que pensar en un manejo de los fundamentos teóricos que ayuden a los capacitadores no sólo a coordinar los ejercicios grupales, sino a interpretar los fenómenos que se originan a lo largo del trabajo y dentro del mismo grupo. Esto obliga a los capacitadores interesados en coordinar este tipo de actividad a adquirir una formación específica en el desarrollo de la teoría de grupos para fomentar de esta manera un aprendizaje.

Los capacitadores del IFE, son los responsables de planear, programar, e impartir cursos a las diferentes personas, y llevan las actividades a cabo con la intención de que conozcan más acerca de sus derechos democráticamente y los puedan aplicar en su medio social. Por ello se ha identificado que los capacitadores en sus actividades que proponen para llevar a cabo cierta temática no relacionan los conocimientos previos con lo que se está presentando en ese momento.

El problema que aquí se plantea está relacionado directamente con la didáctica grupal, en especial se intentó responder a las siguientes cuestiones:

- ❖ ¿Cómo apoyar al capacitador en la utilización y manejo adecuado de dinámicas grupales para que se dé la integración, en el grupo de capacitadores del (IFE)?.
- ❖ ¿Consigue el capacitador relacionar el uso de dinámicas grupales y trabajo en equipo con situaciones cotidianas?.

Se consideró de suma importancia lo anteriormente planteado, pues se creyó, que la causa principal residió en la falta de dinámicas grupales y técnicas como la del trabajo en equipo; con la experiencia y formalidad con que se llevó a cabo, sin reflexionar en los procesos de construcción del conocimiento en el capacitador.

Esto se detectó en el grupo de capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE), cuando al capacitador se le dijo que trabajara con dinámicas grupales, que fomentara el trabajo en equipo; ya que al desarrollar un tema por ejemplo sobre democracia, se debía de llevar a cabo por medio de dinámicas que de alguna u otra manera permitieran alcanzar un trabajo de mejor calidad.

Es imprescindible conocer la diferencia entre didáctica grupal y dinámicas grupales, es que la primera la didáctica abarca a las dinámicas grupales y también a las técnicas grupales y una de las que se utilizó en esta tesis es la de trabajo en equipo.

Por todo lo expuesto anteriormente, se hace necesaria la manifestación del consiguiente planteamiento: ¿Cómo favorecer en los capacitadores el trabajo en equipo, en el Instituto Federal Electoral (IFE) en el Municipio de Teziutlán, Puebla, durante el periodo 2010-2011?.

## 1.2 JUSTIFICACIÓN

Desde un principio los capacitadores despertaron el interés por manejar este tipo de trabajo, ya que les permitió pensar con seriedad y confianza al aplicarlo a su vida diaria, por ello fue necesario saber que para que la didáctica grupal, fuera el proceso de apertura y que de esta manera promoviera un aprendizaje, así como también la integración de los capacitadores, fue necesario partir de las experiencias.

Para alcanzar cierta calidad, se tuvo que tener presente desde un primer momento que el capacitador poseía algunas nociones sobre lo que abarca la didáctica grupal, puesto que tenían conocimiento de algunas dinámicas grupales, y poseían una idea de cómo trabajar en equipo, lo cual permitió construir de esta manera un conocimiento por parte de ellos, y así de esta forma llevar a cabo el trabajo mucho mejor y que éste mismo fuera cada vez más complejo.

“La didáctica grupal, es importante porque se debe de saber que es una ciencia, teoría, una práctica, un arte y se puede considerar que es un proceso de ayuda que da y recibe.” (Villalobos, 2006).

Es decir, que el individuo así como comparte conocimientos y los adquiere; él también al exponer a otro individuo adquiere conocimiento quiera o no quiera, ya que, se vive en sociedad y por medio de ello uno se va completando con él otro.

“Se puede afirmar que la dinámica de grupo, es un campo de conocimiento dentro de la Psicología Social que se ocupa del estudio de la conducta de los grupos como un todo, de sus interacciones y funcionamiento y de derivar un conjunto de dinámicas que aumente la operatividad de los mismos.” (Nérici, 1973).

Se puede considerar que la dinámica de grupo, es la que se obtiene atrás de las interacciones que se dan en el grupo, posteriormente, de ahí se derivan las dinámicas grupales y estas sirven como medio para adaptar una clase y que ésta sea más dinámica y eficiente, por ello fue necesario darles a conocer lo que abarca la didáctica grupal a los capacitadores; para que de esta manera la pudieran llevar a la práctica con sus capacitados.

Asímismo, se pudo reflexionar que las dinámicas son una respuesta a la demanda social del uso más adecuado de los conocimientos sobre la conducta humana para fines didácticos. Las dinámicas grupales son un buen medio para encadenar los conocimientos a la práctica.

Se seleccionó este problema como algo característico que de alguna u otra manera afectaba a los capacitadores, al no tener suficiente material, es decir, dinámicas para poder trabajar, por lo que se consideró necesario aplicarles un taller didáctico adecuado para su solución.

Se puede decir que del interés que ponga el capacitador en su quehacer diario de él dependerá si el capacitado aprende más dinámicas, y si trabaja en equipo, y por lo mismo será este último quien decidirá si el mismo las puede aplicar a un futuro y de este modo llevar a cabo un trabajo sobresaliente.

Es fundamental que al entrar el capacitado, construya el mismo sus propias ideas por medio de sus experiencias que posee y que a través de estas llegue a elaborar su propio concepto acerca de didáctica grupal, usando su inteligencia, es por ello que la influencia de los capacitadores será de manera esencial para su formación, ya que por medio de la creatividad que el capacitador tenga para plantear las posibilidades que el capacitado vaya construyendo procesos que le permitan llevar a cabo el contenido didáctico a su quehacer diario o donde el mismo se desenvuelve.

Es trascendental por ello que en el Instituto Federal Electoral, los capacitadores trabajen con dinámicas grupales, porque se debe de saber que son como un instrumento que se utiliza para el logro de los objetivos grupales.

## 1.3 DELIMITACIÓN

### 1.3.1 Contexto Físico

La investigación de esta tesis se realizó en el Instituto Federal Electoral (IFE), que se encuentra ubicado en la Calle Hidalgo No. 409-A, Colonia Centro, Código Postal 73800, del Municipio de Teziutlán, Puebla.

El Municipio de Teziutlán, Puebla se encuentra localizado en la parte Noroeste del Estado de Puebla. Sus coordenadas geográficas son los paralelos 19° 47' 06" y 19° 58' 12" de latitud Norte y 97° 18' 54" y 97° 23' 18" de longitud Occidental. Sus colindancias: Al Norte con Hueyapan y Hueytamalco. Al Este con Xiutetelco y Jalacingo, Veracruz. Al Sur con Atempan y Chignautla. Al Oeste con Yaonáhuac. Su extensión tiene una superficie de 84.20 kilómetros cuadrados que lo ubica en el 134 lugar con respecto a los demás Municipios del Estado. **(Ver Anexo 1).**

La mayor parte del Municipio se localiza dentro de la región morfológica de la Sierra Norte; sólo el extremo Norte a partir de la cota 1,000 pertenece al declive del Golfo. La Sierra Norte o Sierra de Puebla está formada por sierras más o menos individuales, paralelas, comprimidas las unas a las otras y que suelen formar grandes o pequeñas altiplanicies intermontañas que aparecen frecuentemente escalonadas hacia la costa; en tanto que el declive del Golfo es el septentrional de la Sierra Norte hacia la llanura costera del Golfo de México, caracterizado por numerosas chimeneas volcánicas y lomas aisladas.

El relieve del Municipio muestra como característica general un descenso constante, irregular al principio y más homogéneo al final en dirección Sur-Norte.

La Hidrografía de este Municipio se localiza en la vertiente hidrográfica septentrional del Estado de Puebla, vertiente constituida por las cuencas parciales de los ríos que desembocan en el Golfo de México, y se caracterizan por sus ríos jóvenes e impetuosos. El Municipio es recorrido por varios ríos permanentes que en general lo bañan de Sur a Norte, se destacan los siguientes: el río Xolóatl, que nace en las estribaciones del cerro Tesivio y recorre el Municipio por más de 15 kilómetros,



comunicándose posteriormente al río las Margaritas afluente del río Viejo que a su vez es tributario al de Tecolutla.

Dentro del Municipio, se presenta la transición de los climas templados de la Sierra Norte, a los cálidos del declive del Golfo; se identifican tres climas: Clima Templado Húmedo con lluvias en verano. Se presenta en una pequeña área del extremo Sur del Municipio. El Clima Templado Húmedo con lluvias todo el año. Se intensifica en una franja latitudinal al Centro y Sur del Municipio. Y el otro es el Clima Semicálido Húmedo, con abundantes lluvias todo el año. Se presenta en el Norte del Municipio.

Se puede decir, que el Municipio de Teziutlán, su perfil sociodemográfico, de acuerdo con el conteo de población en 1995 del INEGI, cuenta con 72,419 habitantes, con una densidad de población de 860 habitantes por kilómetro cuadrado y una tasa de crecimiento anual de 2.31%. Se calcula que para el año 2000 la población ascienda a 80,753 por lo que tendrá una densidad de 919 habitantes por kilómetro cuadrado. La Religión que predomina dentro de este Municipio es el catolicismo (90%), le sigue el protestantismo o evangelista (10%).

La mayor parte del territorio del Municipio está destinado a diversas actividades en la agricultura, se produce lo que es arroz, maíz, haba, frijol, arvejón, trigo y café, en relación a la fruticultura se encuentra; pera, aguacate, naranja, manzana, ciruela, durazno, membrillo, capulín, zarzamora; en cuanto a las hortalizas se produce lechuga, rábanos, quelites, cilantros, quintoniles. Asimismo, en la ganadería en esta actividad se cuenta con ganado vacuno, bovino, porcino, caprino, y otros como el asnal, mular, conejo y diferentes tipos de aves. Además el sector industrial está representado por la industria curtidora, industria de puros, industria de vinos y aguardientes de diferentes tipos, industria de productos químicos y alimenticios, manufactura de artículos metálicos, accesorios para la industria textil, lijas y esmeriles, productos protectores o aislantes, vidrio y cerámica, hule, plástico, prendas de vestir y la Industria Minera "Atufan". De la misma forma, el comercio este se encuentra dividido fundamentalmente en tiendas propias, almacenes, tiendas campesinas, almacenes rurales, entre los establecimientos comerciales permanentes están; farmacias, misceláneas, gasolinera,

papelerías, artes gráficas, restaurantes, hoteles, comercios de ropa, zapaterías, ópticas, refaccionarias vehiculares y supermercados.

Asímismo, el Municipio cuenta con una Infraestructura Educativa en el Ciclo Escolar del 2008-2009 en los siguientes Niveles: Preescolar formal con 31 Escuelas con una población de 2,377 alumnos; en Preescolar Indígena cuenta con 10 Escuelas con 540 alumnos; en Preescolar del CONAFE se cuenta con 5 Escuelas con una población de 46 alumnos; en el Nivel de Primaria formal se cuenta con 41 Escuelas con una población con 10,867 alumnos; en Primaria Indígena cuenta con 5 Escuelas y una población de 501 alumnos; Primaria de CONAFE cuenta con 4 Escuelas con una población de 39 alumnos; en el Nivel de Secundaria se cuenta con 18 Escuelas y una población de 3,691 alumnos; en el Nivel de Bachillerato se cuenta con 7 Escuelas con una población de 3,189 alumnos. Y Nivel Superior cuenta con 8 Escuelas con una población de 4500 alumnos.

De la misma forma dentro del Municipio en los Deportes cuenta con una Infraestructura en campos y canchas deportivas de acceso libre al público o en algunos lugares se cuentan con espacios recreativos que cubre la demanda general. Cuenta con 9 canchas de fútbol.

Algunos Institutos con los que cuenta este Municipio de Teziutlán son el IMSS, SSA, INI, ISSSTEP, DIF, IFE, etc... donde el problema se encontró en el Instituto Federal Electoral (IFE) y este es un organismo público, autónomo, responsable de cumplir con la función Estatal de organizar las Elecciones Federales, es decir, las que están relacionadas con la Elección del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos y de los Diputados y Senadores que integran el Congreso de la Unión.

El IFE, empezó a funcionar el 11 de octubre de 1990 como resultado de una serie de reformas que se les hicieron a la Constitución Política y estas fueron aprobadas en 1989 y de la expedición de una nueva legislación reglamentaria en materia electoral, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE), en agosto de 1990.

Se puede considerar que desde la fecha de creación del Instituto Federal Electoral la normatividad constitucional y legal ha llevado a cabo tres importantes procesos de reforma, que fueron los del Año 1993, 1994 y 1996, que han impactado de manera significativa la integración y atributos del organismo encargado de la autoridad electoral. El Instituto está estructurado por Vocalías las cuales son 5 cada quien con sus respectivo personal administrativo.

El Instituto cuenta con diferentes puntos de red, en la planta baja esta el Modulo de Registro Federal de Electores, además está el Estacionamiento, cuenta con una Cocina, asimismo con Área Militar, y con una Biblioteca. **(Ver anexo 2).**

En el primer piso, se encuentra la Vocalía Ejecutiva, es la se encarga de llevar el control de todos los que trabajan en el Instituto, así también el Personal Administrativo, que estos se encargan de llevar se puede decir todo lo que entra en factura así como todo lo que se recibe en la misma, después la Vocalía del Secretario que este su función es de llevar a cabo las juntas y la toma de nota de lo que se hace o lo que se lleva a cabo en la junta, después sigue la Vocalía de Organización Electoral se puede considerar que la función que desempeña es la de llevar a cabo más o menos el control de lo que está pasando dentro del Instituto, después se encuentra la Bodega Electoral esta es donde se guardan los documentos o archivos de las mismas Vocalías. **(Ver anexo 3).**

En el segundo piso, se encuentra la Vocalía de Registro Federal de Electores, después dentro de esa Vocalía se encuentra lo que es la Oficina de Cartógrafos, que son las personas que se encargan de diseñar los croquis, mapas, etc. del mismo Instituto. Y otra oficina que se encuentra dentro de esta Vocalía, es la de JOSA, que es la Oficina donde se lleva a cabo el Seguimiento y Análisis del Registro Federal de Electores. Asimismo enfrente de esta Vocalía se encuentra la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica, aquí se encuentra la persona encargada con la que se realizó esta tesis, que es el Profr. Raúl Ruvalcaba Guerrero, y también se encuentran las personas con las que se llevó a cabo dicha proposición, que son los capacitadores, y estos asistieron dependiendo su horario de clases. Dentro de esta Vocalía principalmente consiste en visitar a las diferentes escuelas y llevar a cabo la

democracia, los valores, y de la misma manera desarrollar el Programa de Educación Cívica, además de preparar a los capacitadores cada vez que haya elecciones, asimismo se trata también de que vayan a los diferentes lugares ya sea en el Ayuntamiento o una Institución a repartir carteles sobre lo que es el IFE. De la misma forma, se reparten críticos a las diferentes personas todo con la finalidad de que vayan conociendo más acerca del IFE. A parte de que tienen que llevar diferentes programas a las diferentes comunidades, se tiene que aplicar el Modelo de Participación para la Educación Democrática. Del mismo modo tiene una bodega que esta es donde se almacena, se guarda todo lo referente a los Procesos Electorales que han pasado y que evidencias han dejado, aparte de que se archiva toda la información de lo que más adelante se podría decir que se va a utilizar. **(Ver anexo 4).**

Además es necesario saber que este Instituto cuenta con principales atributos que son precisos de conocer y estos son:

- I. El Instituto Federal Electoral está dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, es independiente en sus decisiones y funcionamiento, profesional en su desempeño. En su integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos.
- II. Para el desempeño de sus actividades, el Instituto cuenta con un cuerpo de funcionarios integrados en un Servicio Profesional Electoral.
- III. A diferencia de los organismos electorales anteriores, que sólo funcionaban durante los procesos electorales, el Instituto Federal Electoral se constituye como una institución de carácter permanente.
- IV. El Instituto Federal Electoral tiene su sede central en el Distrito Federal y se organiza bajo un esquema desconcentrado que le permite ejercer sus funciones en todo el territorio nacional.

La estructura orgánica en la conformación y funcionamiento del Instituto se distinguen y delimitan claramente las atribuciones de tres tipos de órganos:

1. **Directivos:** Son los que se integran en forma colegiada bajo la figura de Consejos.
2. **Técnico-Ejecutivos:** Estos se organizan predominantemente por miembros del Servicio Profesional Electoral, bajo la figura de Juntas Ejecutivas.
3. **Vigilancia:** Y esta se conforma con la representación preponderante y partidaria de los partidos políticos, bajo la figura de Comisiones.

Asímismo, los **Órganos de Dirección (Consejos)**, se puede considerar que son los responsables de velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en la materia, así como de fijar los lineamientos y emitir las resoluciones en todos los ámbitos de competencia del Instituto Federal Electoral.

Por eso es necesario saber que existe el **Consejo General**, este es el órgano superior de dirección de todo el Instituto, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral, así como velar por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad que guían todas las actividades de la institución.

De la misma manera los **Consejos Locales**, son los órganos de dirección constituidos en cada una de las 32 entidades federativas y que, a diferencia del Consejo General, únicamente se instalan y sesionan durante los periodos electorales.

Además los **Consejos Distritales**, son los órganos de dirección constituidos en cada uno de los 300 distritos uninominales en que se divide el territorio nacional para efectos electorales. Dentro de su respectivo ámbito de competencia son los responsables de asegurar el puntual cumplimiento de las disposiciones legales en la materia y de los acuerdos y resoluciones de los órganos electorales superiores, así como de dictar las resoluciones y lineamientos que la ley les confiere.

También se toman las **Mesas Directivas de Casillas**, que son los órganos electorales formados por ciudadanos y facultados para recibir la votación y realizar la

investigación y cómputo en cada una de las secciones electorales en que se dividen los 300 distritos uninominales.

De acuerdo con la ley cada distrito se debe dividir en secciones electorales, cada una de las cuales debe comprender un mínimo de 50 y un máximo de 1500 electores. Por cada 750 electores o fracción de una sección electoral se debe instalar una casilla.

Igualmente la **Junta General Ejecutiva**, se dice que es el órgano ejecutivo y técnico de mayor jerarquía encargado tanto de instrumentar las políticas y programas generales del Instituto, como de dar cumplimiento a los acuerdos y resoluciones aprobados por el Consejo General.

De la misma manera las **Juntas Locales Ejecutivas**, son los órganos permanentes de ejecución y soporte técnico de las actividades del Instituto en cada entidad federativa.

Se integra por un total de cinco miembros:

- El Vocal Ejecutivo, quien la preside.
- El Vocal Secretario.
- El Vocal de Organización Electoral.
- El Vocal del Registro Federal de Electores, y
- El Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica.

Asímismo, las **Juntas Distritales Ejecutivas**, que son los órganos permanentes de ejecución y soporte técnico de las actividades del Instituto en cada uno de los 300 distritos electorales uninominales.

Se integra en la misma forma y términos que las Juntas Locales, es decir, por un total de cinco miembros:

- El Vocal Ejecutivo, quien la preside.
- El Vocal Secretario.
- El Vocal de Organización Electoral.

- El Vocal del Registro Federal de Electores, y
- El Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica.

Y finalmente los **Órganos de Vigilancia**, que se podría decir que son los órganos colegiados que existen exclusiva y específicamente en el ámbito del Registro Federal de Electores para coadyuvar y supervisar los trabajos relativos a la integración, depuración y actualización del Padrón Electoral y reciben el nombre de Comisiones de Vigilancia.

Por lo anteriormente mencionado, el objeto de estudio de la presente tesis se hace referencia al grupo de Capacitadores que se encuentran ubicados en la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica del mismo Instituto.

### **1.3.2 Contexto Teórico**

El Instituto Federal Electoral (IFE), este Instituto como en todos cuenta con principios rectores y estos son porque la Constitución dispone que el ejercicio de la función Estatal de organizar las Elecciones Federales que tiene a su cargo el Instituto Federal Electoral se debe regir por cinco principios fundamentales:

- 1) **CERTEZA.** Se refiere a la necesidad de que todas las acciones que desempeñe el Instituto Federal Electoral estén dotadas de veracidad, certidumbre y apego a los hechos, esto es, que los resultados de sus actividades sean completamente verificables, fidedignos y confiables.
- 2) **LEGALIDAD.** Implica que en todo momento y bajo cualquier circunstancia, en el ejercicio de las atribuciones y el desempeño de las funciones que tiene encomendadas el Instituto Federal Electoral, se debe observar, precisamente, el mandato constitucional que las delimita y las disposiciones legales que las reglamentan.
- 3) **INDEPENDENCIA.** Hace referencia a las garantías y atributos de que disponen los órganos y autoridades que conforman la institución para que sus procesos de deliberación y toma de decisiones se den con absoluta libertad y respondan

única y exclusivamente al imperio de la ley, afirmándose su total independencia respecto a cualquier poder establecido.

- 4) **IMPARCIALIDAD.** Significa que en el desarrollo de sus actividades, todos los integrantes del Instituto Federal Electoral deben reconocer y velar permanentemente por el interés de la sociedad y por los valores fundamentales de la democracia, supeditando a éstos, de manera irrestricta, cualquier interés personal o preferencia política.
- 5) **OBJETIVIDAD.** Implica un quehacer institucional y personal fundado en el reconocimiento global, coherente y razonado de la realidad sobre la que se actúa y, consecuentemente, la obligación de percibir e interpretar los hechos por encima de visiones y opiniones parciales o unilaterales, máxime si éstas pueden alterar la expresión o consecuencia del quehacer institucional. (IFE, 2008).

Además cuenta con fines y estos son la manera que expresa y precisa, el ordenamiento legal dispone que la organización y funcionamiento del Instituto Federal Electoral apunte al cumplimiento de los siguientes fines:

- Contribuir al desarrollo de la vida democrática.
- Preservar el fortalecimiento del régimen de partidos políticos.
- Integrar el Registro Federal de Electores.
- Asegurar a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos políticos electorales y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones.
- Garantizar la celebración periódica y pacífica de las elecciones para renovar a los integrantes de los Poderes Legislativo y Ejecutivo de la Unión.
- Velar por la autenticidad y efectividad del sufragio.
- Llevar a cabo la promoción del voto y coadyuvar a la difusión de la cultura democrática. (IFE, 2008).



Las actividades fundamentales que el Instituto Federal Electoral tiene a su cargo en forma integral y directa todas las actividades relacionadas con la preparación, organización y conducción de los procesos electorales, así como aquellas que resultan consecuentes con los fines que la ley le fija. Entre sus actividades fundamentales se pueden mencionar las siguientes:

- 1) Capacitación y Educación Cívica.
- 2) Geografía Electoral.
- 3) Derechos y Prerrogativas de los Partidos y Agrupaciones Políticas.
- 4) Padrón y listas de Electores.
- 5) Diseño, Impresión y Distribución de Materiales Electorales.
- 6) Preparación de la Jornada Electoral.
- 7) Cómputo de Resultados.
- 8) Declaración de Validez y Otorgamiento de Constancias en la Elección de Diputados y Senadores.
- 9) Regulación de la Observación Electoral y de las Encuestas y Sondeos de Opinión. (IFE, 2008).

En esta tesis se trabajo con el Enfoque Sociocultural de Vygostky a partir de este enfoque se llevó a cabo el taller tomando en cuenta el contexto social tanto de los capacitadores como los capacitados. Puesto que es necesario saber con que herramientas se contaron para poder llevar a cabo dicho trabajo, es decir, se conoció la cultura en si el entorno de lo que se le rodea.

### **1.3.3 Contexto Metodológico**

Esta tesis, empezó con la aplicación de un Diagnóstico, el cual fue necesario para establecer con base al problema que se detectó, mediante los instrumentos de investigación en el Instituto.

El tipo de investigación que se utilizó en esta tesis es la investigación descriptiva y la explicativa. La primera porque en ese tipo de trabajo, el investigador no interviene en la situación del problema, sino que se puede decir, que es un espectador, donde este rescata todo lo necesario y lo que se está viviendo en ese momento. Y la segunda, porque esta va más allá de lo que fue la descripción, se puede decir que esta lleva más a fondo lo que está pasando con la situación problema.

El Enfoque que se utilizó es Mixto, ya que se manejó tanto lo cuantitativo y lo cualitativo dentro de esta indagación. Pero fue con Diseño Paralelo, porque se aplicó al mismo tiempo los dos estudios con los capacitadores del IFE y se obtuvo de esta manera un trabajo más completo.

El Enfoque Mixto, se puede considerar que es muy importante ya que constituye el mayor nivel de integración entre lo cuantitativo y lo cualitativo ya que ambos se combinan durante el proceso de investigación.

Se aplicó el Modelo Mixto, porque se puede decir que cuando se habló de los capacitadores y su forma de trabajo, en ellos se observaron cuestiones, como sus actitudes, sus formas de trabajo, asimismo la manera en cómo llevaron a cabo sus actividades, el cómo interactuaron con sus capacitados, en si se observaron partes que complementaron tanto lo cualitativo y lo cuantitativo.

Las fuentes de información que se utilizaron fueron las primarias y las secundarias. Las primeras porque se tomo en cuenta información acerca de libros, artículos que fueron importantes para la problemática a investigar, y las segundas, puesto que se retomó información de escritos especializados.

Para esta tesis las técnicas de recolección de datos que se tomaron son tres, la observación, la encuesta con su instrumento el cuestionario, y la entrevista formal.

La observación es importante porque por medio de ella se da cuenta el individuo de todo lo que pasa a su alrededor.

Así como los capacitadores al estar enfrente del grupo, se tienen que dar cuenta que es lo que les llama más la atención a sus capacitados, el cómo se desenvuelven, como participan, como se interesan por llevar a cabo dicha actividad.

Otra técnica es la encuesta con su instrumento el cuestionario, esta fue importante para poder conocer más acerca de la problemática existente, y poder de esta manera dar una solución y que esta misma fuera para bien.

Pero es necesario saber que el cuestionario es una herramienta importante dentro de la investigación, ya que esta permitió conocer las variables y por lo tanto medirlas.

Y la última que se utilizó es la entrevista, ya que esta es una técnica útil en situaciones diversas y también lo fue para la evaluación del comportamiento de los capacitadores. Y esta también es importante para recabar cualquier tipo de información que sea necesaria para llevar a cabo cualquier investigación.

La población, que se consideró para el estudio de dicho problema, fue el Instituto Federal Electoral (IFE), ubicado en el Municipio de Teziutlán, Puebla. En este caso, se utilizó el total de la población debido al número reducido de integrantes, porque solo fueron 10 jóvenes(as), con una edad de 18 a 25 años, estaban realizando su Servicio Social, y ellos fueron los capacitadores para que posteriormente ellos mismos fueran aplicar la didáctica grupal, que en sí son las dinámicas grupales y la técnica del trabajo en equipo con sus capacitados.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo general**

Promover en los capacitadores del IFE, a través del taller la utilización de dinámicas grupales para mejorar el trabajo en equipo en el Instituto Federal Electoral (IFE), Municipio de Teziutlán, Puebla, durante el periodo 2010-

### 1.4.2 Objetivos específicos

- Proporcionar a través de un taller a los capacitadores del IFE, la importancia de las dinámicas grupales para que realicen su trabajo y que este sea de calidad.
- Facilitar el proceso y el manejo adecuado de las dinámicas grupales y el trabajo en equipo en los capacitadores y a la vez cuenten con los recursos necesarios al momento de ser utilizados.
- Generar con los capacitadores del IFE las herramientas necesarias para que las apliquen con sus capacitados con la finalidad de llevar a cabo un trabajo eficiente.
- Evaluar por medio de los instrumentos, si las dinámicas grupales sirvieron para favorecer el trabajo en equipo con los capacitadores.

## 1.5 HIPÓTESIS

**H1.** Si se aplica un taller sobre dinámicas grupales; entonces, se mejora el trabajo en equipo con los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) en el Municipio de Teziutlán, Puebla.

## 1.6 VARIABLES

**Variable Independiente:** Taller sobre dinámicas grupales.

**Variable Dependiente:** Trabajo en equipo.

# **CAPÍTULO II**

## **MARCO TEÓRICO**

### **2.1 DIMENSIONES DEL CAMPO**

La elaboración de esta tesis fue dirigida al campo de docencia, ya que está relacionada con el análisis, conceptualización y diseño de propuestas para la intervención en el proceso de enseñanza-aprendizaje en todos los niveles educativos. Puesto que la docencia se inscribe dentro del campo educativo como una actividad que promueve conocimientos, que sitúan de alguna u otra manera al docente como factor especial, tanto con referencia a los conocimientos mismos, como con respecto a las condiciones específicas en que éstos son producidos.

Algunas de las temáticas que hace el pedagogo son: Análisis y formulación de estrategias didácticas, estudios relativos a la formación de docentes y su actualización, evaluación de la práctica docente, análisis y formulación de programas de capacitación de personal, análisis sobre modalidades de estudio. Etc.

Es necesario conocer que dentro de la docencia la didáctica grupal, es un elemento importante para poder llevar un trabajo mejor, en el sentido de que es la que hace que el trabajo se desarrolle de una manera dinámica, y a la vez se logre un trabajo eficiente.

Dentro de este campo el trabajo se capacitó por medio de un taller, para poder llevarlo a cabo dentro de lo que es el IFE, puesto que el tema fue encaminado a lo que es didáctica grupal con los capacitadores de la misma institución, aunque en este caso no se trabajó en un aula escolar; sino que se llevó a cabo dentro de un grupo de trabajo con los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE), el cual se llevó por medio del taller con el objetivo de que se diera un trabajo cooperativo a través de las dinámicas grupales y la técnica del trabajo en equipo.

Además es necesario conocer que el IFE, es un Instituto Público y por lo tanto, se debe tener en cuenta que en todo lugar siempre hay un proceso de enseñanza-aprendizaje, no necesariamente se debe ver en una escuela sino siempre se debe de estar innovando es decir, conociendo que en cualquier lugar continuamente se generan

conocimientos, en este Instituto es importante saber que el Programa de las Jornadas Cívicas son un elemento principal, porque sirven para llevar o desarrollar los conocimientos con los capacitados; es decir, se va a las diferentes escuelas y se lleva a cabo este Programa para que conozcan lo que es el verdadero Instituto.

Por medio del taller se dio la solución al problema que se detectó con los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE); se emplearon actividades por medio de la utilización de la didáctica grupal, a través de dinámicas grupales y la técnica del trabajo en equipo para obtener un trabajo cooperativo.

Es importante saber que el campo del pedagogo es muy amplio, ya que es el que desarrolla actividades profesionales tanto en instituciones del Sistema Educativo Nacional, como en instituciones inscritas a otros subsistemas, con funciones específicas en educación; en centros de investigación y servicios educativos.

## **2.2. REVISIÓN DE TEORÍAS**

En esta tesis se dan tres perspectivas teóricas la primera es la teoría humanista, la segunda es la teoría del grupo y el tercero es con un enfoque sociocultural de Vygotsky, siendo este último en el que se basó la presente tesis.

### **2.2.1. Teoría Humanista**

Esta teoría humanista o existencial, fue fundada por Abraham Maslow, quien la concibe como una psicología del “ser” y no del “tener”. “Esta corriente propone una ciencia del hombre que tome en cuenta la conciencia, la ética, la individualidad y los valores espirituales.” (Guzmán, y Hernández, 1993).

Se trata de que los humanistas pongan el énfasis en indagar y explicar los fines últimos de la existencia humana, ya que parten del hecho de que los humanos son seres finitos, mortales, que tienen un tiempo limitado de vida. Los humanistas responden a la pregunta proponiendo que el sentido de la vida es buscar la autorrealización.

La autorrealización es, de acuerdo con Carl Rogers, “Un proceso y no un estado del ser, una dirección y no un destino” (Rogers, 1972). La persona autorrealizada se caracteriza por, estar abierto al cambio sin temor a experimentar nuevas formas de vivir, pensar y sentir, asimismo desear y promover la autenticidad en las relaciones humanas, libres de hipocresías y falsedades, igualmente se manifiesta en un cierto escepticismo hacia la ciencia y la tecnología que pretenden la conquista y el control de la naturaleza y de los seres humanos, pero apoyando la ciencia y tecnología que promueven la autoconciencia y el autocontrol, para posteriormente luchar contra las dicotomías y esmerarse por pretender la integración de lo biológico y psíquico, de las emociones y el pensamiento, de lo individual y lo social.

La meta principal del enfoque existencial humanista es que la persona asuma el compromiso de construir su propio modo de vivir, no importando los obstáculos a los que se enfrente; sean estos derivados de limitaciones físicas, socioeconómicas, sexuales, étnicas, etc. Es decir, los humanistas consideran que el hombre puede vivir plenamente porque aun en las peores situaciones los individuos tienen libertad de elección. Esta meta se logra en la medida que la persona asume sus responsabilidades y las lleva hasta sus últimas consecuencias.

La función última de la educación es desde esta postura la de promover la autorrealización; es decir, la educación debe estimular las potencialidades de los individuos para que lleguen hasta la altura máxima que la especie humana puede alcanzar. “El propósito final de la educación es ayudar a que las personas logren lo mejor de lo que son capaces.” (Maslow, 1988).

Esta corriente propone como el aprendizaje ideal el significativo o experiencial. Definen el aprendizaje como el proceso que modifica la percepción que los individuos tienen de la realidad, derivado de la reorganización del yo.

En este caso el núcleo central del papel del docente (capacitadores), la educación humanista está basada en una relación de respeto con sus alumnos (capacitados). Los capacitadores deben partir siempre de las potencialidades y



necesidades individuales de los capacitados y con ello fomentar un clima social para que sea exitosa la comunicación de la información tanto formal como emocional.

Se puede decir que esta perspectiva asigna a los capacitadores un papel no directivo dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje; ya que postula que su función debe ser la de facilitar el aprendizaje del capacitado a través de proporcionarles las condiciones para que este acto se dé en forma autónoma. Pero se puede decir que para conseguir lo anterior es convertir al grupo de trabajo en una comunidad de aprendizaje, donde se dé la obtención de conocimientos recupere de algún modo su sentido lúdico, placentero y libertario.

Más bien desde el punto de vista de los humanistas, la educación fue centrada en ayudar a los capacitadores para que decidieran lo que son y lo que quieren llegar a ser. En si la educación humanista se basó en la idea de que todos los capacitadores son diferentes y los ayudo a ser más como ellos mismos y menos como los demás. En este sentido, se consideró que fue necesario ayudar a los capacitadores a explorar y comprender más adecuadamente el conocimiento de su persona y los significados de sus experiencias vivenciales.

Los capacitadores también son vistos “Como seres con iniciativa, con necesidades personales de crecer, capaces de la autodeterminación y con la potencialidad de desarrollar actividades y solucionar problemas creativamente.” (Rogers, 1978).

La motivación de este enfoque destaca la necesidad que tienen los capacitadores de vivir experiencias, de sentirse útil y en comunicación con los demás. Solo canalizando estos deseos hacia la situación escolar es como surgirá un óptimo aprendizaje.

Aunque no puede hablarse de una metodología de la enseñanza del humanismo en sentido estricto, pero si proponen un conjunto de sugerencias para lograr un clima de confianza, aceptación y respeto en un grupo de trabajo.

Esta perspectiva indica que la única evaluación válida es la autoevaluación de los capacitados, ya que los agentes externos están incapacitados para juzgar al capacitado, dado que los cambios integrales e internos, no solo son difíciles sino imposibles de medir y valorar empleando criterios externos a la propia persona.

Finalmente Rogers señala que si se utiliza la autoevaluación como recurso, la ventaja es que fomenta la creatividad, la autocrítica y la autoconfianza de los capacitados.

Se consideró primero esta teoría debido a que se trabajó con individuos; es decir, con los capacitadores del IFE, que son personas con espíritu de aprender más por su propia voluntad, sin embargo no se retomó en esta tesis, porque se toma más en cuenta al individuo personalmente y no en conjunto, puesto que habla más de la autorrealización como sujeto individual que como trabajo en grupo. Es por ello que no se utilizó.

### **2.2.2 Teoría de grupo**

Esta teoría de grupo está representada con Pichón Riviere, tiene un enfoque psicosocial, puesto que mantiene diversas ligazones de continuidad y de diferencia con otros recortes disciplinares y con otros enfoques grupales.

“Es importante saber que el comienzo de los grupos operativos se ubica a finales de los 40, principios de los 50. Y en América Latina había cambios sociales y políticos importantes: movimientos de masa, ideologías populistas, recomposición del poder (experiencias de participación popular), nuevas alianzas de clase, transformaciones económicas. En el polo desarrollado del capitalismo había concluido la Segunda Guerra Mundial.” (Wasner, 1998).

En la década del 60 y 70 se desarrollaron los cambios anteriores, algunos se profundizaron, otros se desviaron, algunos se detuvieron. Sin embargo, las ideologías de intervención y cambio social se mantienen. En la década del 70 se produce un retroceso socio-político y económico en el área: dictaduras militares, profundas crisis económicas, depauperización de amplios sectores sociales, etc.

La década del 80 continúa la situación anterior, si bien “estabiliza” las crisis; comienza un lento proceso de “estabilización social” (en al menos algunos de los países): mecanismos formales de democracia política, remisión de las crisis económicas, etc.

Esta sumaria mención de algunos hechos destacables desde los años 50 en adelante en América Latina se realizaba con el objeto de “fijar” algunas cuestiones importantes a nivel social en relación con el origen y desarrollo de los grupos operativos.

“El grupo operativo puede ser considerado de diversas maneras: en sus formas más elaboradas, como un procedimiento, una teoría, un conjunto instrumental de herramientas técnicas; también como una actitud de trabajo.” (Zarzar, 1980).

Las técnicas grupales en general, cualquiera que sea su adscripción se originan en proyectos e intenciones de intervención, de reformas, como intentos de respuestas a situaciones de conflicto: ya se trate de la dinámica de grupos lewiniana, las terapias grupales de posguerra, la formación de “cuadros” en la psicología de la organización, etc. Y este inicio, que define también la posible extensión de su campo de aplicación, también ha llevado aparejado, en la mayoría de los casos, que sus instrumentos teóricos y técnicos, o bien provienen de otros campos de conocimiento, o bien son intentos de fundamentación técnica y empírica, más que teórica. El grupo operativo, también responde a esas determinaciones.

El trabajo se refiere a una técnica, que fue denominada “técnica del grupo operativo. Creemos que una técnica (como artefacto, como dispositivo de intervención, como construcciones delimitadoras de comportamientos, etc.) permite un acercamiento al fenómeno en estudio y un análisis del mismo suficientemente consistente y fructífero.” (Cazares, 1998).

El grupo operativo, es una técnica de intervención grupal de la psicología social, inspirada en el psicoanálisis. Se aplica en los escenarios educativo, organizacional y comunitario; en la prevención e intervención de diversas problemáticas psicosociales, como la drogodependencia, problemas de aprendizaje, procesos de cambio y resolución de conflictos.

El grupo operativo nació en una situación crítica, casi se podría decir, extrema. El grupo operativo se define, pues, como un grupo centrado en la tarea.

Posteriormente, se analizó esta teoría, puesto que se trabajó con grupo, es decir, con los capacitadores, conociendo que en grupo es más mejor trabajar ya que se obtienen más participaciones de todos los integrantes. Pero esta teoría de grupos no se retomó para esta tesis, porque la indagación que se llevó a cabo se dirigió a los capacitadores del IFE, quienes realizaban actividades que se enfocaban más a la cultura y la manera de relacionarse y comportarse en la sociedad con los demás; porque los temas que están establecidos en el Programa de las Jornadas Cívicas son los valores de la cultura democrática, principios rectores para la educación en la democracia, modelo de educación para los valores de la cultura democrática, normas y conductas inspiradas en valores, escuela y valores, y participación ciudadana, además de que este trabajo se llevó de manera colaborativa por ello no se tomó en esta tesis esta teoría.

### **2.2.3 Enfoque sociocultural**

Sin embargo, el Enfoque que se retomó para esta tesis es el Enfoque Sociocultural de Vygotsky, a partir de este enfoque se llevó a cabo el taller ya que se tomó en cuenta el contexto social tanto de los capacitadores como los capacitados. Puesto que fue necesario saber con qué herramientas contaban para poder llevar a cabo dicho trabajo, es decir, se conoció la cultura en sí el entorno de lo que les rodea.

Se tomó a este enfoque ya que en la vida, es necesario saber desde un primer momento que todos los seres humanos se relacionan con los demás; para poder llevar

a cabo cualquier trabajo en conjunto; por ello los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) deben de tomar en cuenta a la **Didáctica** puesto que “Etimológicamente, didáctica deriva del griego didaskem (enseñar) y tekne (arte), esto es arte de enseñar, de instruir. La didáctica es la ciencia y arte de enseñar. Es ciencia en cuanto investiga y experimenta nuevas técnicas de enseñanza, teniendo como base, principalmente, la biología, la psicología, la sociología y la filosofía. Es arte, cuando establece normas de acción o sugiere formas de comportamiento didáctico basándose en los datos científicos y empíricos de la educación; esto sucede porque la didáctica no puede separar teoría y práctica.” (Nérici, 1973).

En si la didáctica fue importante tenerla en cuenta todos pero en este caso los capacitadores porque de esta manera se pudo llegar a desarrollar mejor su labor, puesto que la didáctica es el arte de enseñar, es decir, de mejorar esa labor que estaban llevando a cabo y que a la vez utilizaran nuevas técnicas, por ello fue necesario saber que la **Didáctica grupal** que utilizaban “Son metodologías que desarrollan algunas formas en las que los alumnos trabajan asociados bajo consignas como trabajo en equipo, grupo de estudio, etc. en estos casos se buscan formas de trabajo colaborativo, con distribución de tareas, pero no se sustentan en un grupo, sino en un conjunto de personas que trabajan juntos y que no necesariamente conformen un verdadero grupo.” (Piñeyro, 2000).

Se puede decir que la didáctica grupal es primordial ya que los individuos necesitan el apoyo de uno y otro para poder generar un trabajo y que este mismo sea de carácter, por ello es de calidad conocer que el **Instituto Federal Electoral (IFE)** “Es un organismo público, autónomo, responsable de cumplir con la función estatal de organizar las Elecciones Federales, es decir, las relacionadas con la elección del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos y de los Diputados y Senadores que integran el Congreso de la Unión”. (IFE, 2008).

Por ello es significativo saber que dentro de esta Institución se debe tomar en cuenta a la didáctica grupal, puesto que el IFE, es un organismo público, que se encarga de llevar a cabo todo lo relacionado con la democracia, los valores de la sociedad y también la emisión del voto por parte de la ciudadanía; asimismo es

necesario saber que el Instituto lleva a cabo diversas actividades y estas mismas se deben de basar en el contexto social en el que se encuentran; porque se puede decir que el IFE si se sabe que trabaja con didáctica, entonces trabaja con grupos. Por lo tanto es preciso saber que un **Grupo** “Es un conjunto restringido de personas que, ligadas por constantes espacio temporales, el cual, articulado en su mutua representación interna, se propone en forma implícita y explícita una tarea que conforma su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles.” (Pichón, 2000).

Puesto que; se debe de saber que es como una pluralidad de personas que se encuentran reunidas para llevar a cabo una determinada actividad, y así conocer la **Dinámica de grupos** que “Es la teoría de la naturaleza de los grupos, y de la interacción dentro de los grupos e incluye un cierto número de técnicas.” (Klineberg, 1963).

Por lo tanto, la dinámica de grupos son las interacciones que se producen entre los capacitadores cuando se encuentran en grupos pequeños relacionados entre sí con el desempeño de las funciones sociales. Asimismo, conociendo las conductas que cada uno de los integrantes de un grupo manifiesta y pone en movimiento a dicho grupo, ya que estos comportamientos pueden ser de cooperación, de hostilidad, de rechazo o de cordialidad, e interfieren o favorecen la integración de sus miembros y con ello facilitan o dificultan el trabajo.

Y saber que las **dinámicas grupales**, “Son las que proporcionan una constante adaptación a la realidad siendo un estímulo en el proceso de aprendizaje” (López, 2005).

Es trascendental; asimismo, saber que con las dinámicas grupales las personas aprenden formas productivas para trabajar juntas, desarrollan confianza unas con otras, se abren a nuevas experiencias, mejoran su comunicación y se sienten más libres para participar eficazmente en las actividades que se les encomiendan, es decir, comienza la interrelación personal, la cual fue benéfica en el tiempo que duro la capacitación.

Ya que “Vygotsky, es el único que concibe al hombre como un ente producto de procesos sociales y culturales. L. S. Vygotsky es el fundador de la teoría sociocultural en psicología, con una amplia formación en el campo de la literatura, la lingüística, la filosofía y otras disciplinas humanísticas.” (Guzmán, y Hernández, 1993).

Además Lev Semionovich Vygotsky (1896-1934) fue considerado el precursor del constructivismo social. Porque a partir de él, se han desarrollado diversas concepciones sociales sobre el aprendizaje. Algunas de ellas amplían o modifican algunos de sus postulados, pero la esencia del enfoque constructivista social permanece. Lo fundamental de este enfoque es que considera al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial. “Para Vygotsky, el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio, pero el medio entendido social y culturalmente, no solamente físico, como lo considera Piaget.” (Álvarez, y del Río, 1990).

A partir de los escritos vygotskianos, sin existir un planteamiento explícito en relación al problema de las metas educativas, podría argumentarse que la educación debe promover el desarrollo sociocultural e integral del capacitador.

La cultura proporciona a los miembros de una sociedad, las herramientas necesarias para modificar su entorno físico y social. De gran relevancia para los individuos resultan los signos lingüísticos más bien el lenguaje.

La educación; entonces, es un hecho consubstancial al desarrollo humano en el proceso de la evolución histórico cultural del hombre. Es a través de este proceso sociocultural como se transmiten los conocimientos acumulados y culturalmente organizados por generaciones y se entretajan los procesos de desarrollo social con los de desarrollo personal.

Asimismo de acuerdo con Vygotsky, los procesos de aprendizaje y desarrollo se influyen entre sí, esto es, existe una unidad pero no una identidad entre ambos y las relaciones en que interactúan son complejas. Como dice él además un buen aprendizaje es aquel que precede al desarrollo y contribuye determinadamente para potencializarlo.

“El papel del capacitador, algunas teorías, asignan a él un rol directivo del proceso E-A y otras lo conciben como un guía o inductor dentro de un esquema esencialmente no directivo. Para Vygotsky el capacitador debe desempeñar los dos papeles pero en momentos distintos; esta postura lo diferencia de las otras instituciones.” (Guzmán, y Hernández, 1993).

“De acuerdo con Vygotsky, el capacitador es un experto que guía y mediatiza los saberes por medio del diálogo” (Guzmán, y Hernández, 1993). Es decir, a través de la interacción social, se considera que por medio de ella se aprende y se da un conocimiento. Ya que él es el encargado de que se lleve a cabo dicho conocimiento, además de que es un agente formativo; pero para poder llevarlo se vale de la interacción, es decir, que compartan sus saberes y de esa manera aprenden todos como es bien dicho dando y recibiendo algo a cambio. En si es compartir los conocimientos, quienes no lo poseen a los que han de reconstruirlo.

En sí el capacitador debe de acoplar los saberes socioculturales con los procesos de internalización subyacentes a la adquisición de tales conocimientos por parte del capacitado.

Por ello fue necesario saber como la llevaba a cabo el **Capacitador** que “Es el responsable de planear, programar e impartir cursos que contribuyan a mejorar el desempeño de las personas. Además es aquel que está convencido de la importancia de su labor, está comprometido con su trabajo y siente satisfacción al compartir con los demás sus experiencias y conocimientos.” (IFE, 2008).

Ya que el capacitador es él que se encarga de llevar los conocimientos a él capacitado; más bien el debe de saber desde un primer momento que él como persona que es, el posee ideas, conocimientos individuales, y por lo mismo el debe tener presente que las **Técnicas grupales** “Se definen como maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad del grupo, sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría dinámica de grupo.” (Cirigliano y Villaverde, 1995).



Las técnicas grupales se puede considerar como los procedimientos que guían las actividades de los capacitadores, así como la de los participantes; puesto que propician la integración del grupo, la comunicación, la cooperación, la creatividad, el respeto y la responsabilidad de los participantes durante la capacitación. Además, se hace mención a que contribuyen alcanzar los objetivos del aprendizaje promoviendo la ejercitación, el intercambio de experiencias, el análisis y la aplicación de lo aprendido en situaciones con un significado concreto, es decir, son el enlace entre los participantes, el contenido y el capacitador.

El capacitador debió tomar en cuenta que trabajar con técnicas grupales, fue como un instrumento teórico-operativo para poder implementar las actividades de aprendizaje en los capacitados, que quiere decir, que se acepto de alguna manera desempeñar frente al grupo funciones distintas a las anteriores. Porque se identificó como un coordinador de grupo, como un facilitador de nuevos aprendizajes, como un observador del proceso grupal, un propiciador de la comunicación e interrelación dentro del grupo, en ocasiones puede ser como un informador, y también puede fungir, en otras como un retroalimentador del proceso que se estaba llevando a cabo. Las técnicas grupales son importantes porque ayudan a explicar los temas, si son empleadas adecuadamente permiten alcanzar los objetivos planteados.

De esta manera a los capacitadores se les debe de hacer hincapié de que al estar mencionando el manejo de técnicas grupales, están aceptando la idea del **Trabajo en equipo** y éste “Es un número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento común y con responsabilidad mutua compartida.” (García, 2009).

Además fue necesario que conocieran que el trabajo en equipo implica el desarrollo y el fomento de un espíritu de cooperación entre los miembros de los grupos con objetivos comunes, se puede decir que dentro de este trabajo se tiene que ver más allá de una formación de equipo; sino más bien cooperar para poder encontrar las diferentes soluciones a un problema, claro que estableciendo metas, y creando una buena **Comunicación** “Es hacer a otro participe de lo que uno tiene, en sentido más

técnico, transmitir señales mediante un código común al emisor y al receptor.” (Verderber, 1999).

Porque la comunicación en un trabajo de equipo es necesaria para poder exigir de alguna manera una comunicación abierta entre todos los que conforman el equipo, ya que se vive en sociedad y por lo tanto se necesita la colaboración de todos, para poder coordinar las distintas actuaciones individuales. Para que se dé una excelente **Participación** “Alude tanto a la acción y al efecto de experimentar como a la acumulación de conocimientos y destrezas que se adquieren en torno a determinados aspectos, mediante la actuación sobre los mismos.” (Sánchez, 1995).

Puesto que la participación de los capacitadores debió ser muy importante, ya que de ellos dependió si los capacitados se integraron a las actividades y de que manera lo hicieron, aunque se sabe que dentro de un equipo se ve de todo tanto el **Autoritarismo** que es el “Sistema de organización social fundado en la obediencia incondicional de los individuos a la autoridad. En pedagogía, practica de un poder total por el profesor o maestro.” (Diccionario de psicología y pedagogía, 2004).

El autoritarismo dentro del trabajo de equipo de los capacitadores es algo muy antipedagógico; porque, en algunas ocasiones se tiene que dejar participar a los demás siempre se tiene que estar al pendiente que en cualquier situación se está expuesto a cambios y que estos mismos son para mejorar y por lo tanto se debe dejar atrás lo que es la **Resistencia al cambio** por parte de los que conforman el equipo “Tendencia a evitar lo nuevo, incluso aunque ello fuera mejor para el individuo o el grupo. Está estrechamente vinculada a los rasgos de rigidez y de pensamiento.” (Diccionario de las ciencias de la educación, 1995).

La resistencia que tiene para enfrentar algo nuevo, que no se debe de tener miedo a enfrentar aquello que para un individuo es algo diferente, siempre se debe ver hacia adelante, más bien estar siempre innovando los conocimientos, habilidades, destrezas de cada integrante de equipo para poder generar un trabajo más eficaz y eficiente. Pero se tiene que tener presente que tiene que haber **Responsabilidad** y ésta “Es el sentimiento que distingue a un rasgo fundamental de carácter, es propio de

la madurez mental en sus manifestaciones más completas” (Diccionario de psicología y pedagogía, 2004).

Para ello Vygotsky en 1990, considera cinco conceptos fundamentales: las funciones mentales, las habilidades psicológicas, la zona de desarrollo próximo, las herramientas psicológicas y la mediación. En este sentido, se explica cada uno de estos conceptos.

Las funciones mentales, para Vygotsky existen dos tipos de funciones mentales: las inferiores y las superiores. Las funciones mentales inferiores son aquellas con las que se nace, son las funciones naturales y están determinadas genéticamente. El comportamiento derivado de las funciones mentales inferiores es limitado; está condicionado por lo que se puede hacer. Las funciones mentales inferiores se limitan en el comportamiento a una reacción o respuesta al ambiente.

Las funciones mentales superiores se adquieren y se desarrollan a través de la interacción social. Puesto que el individuo se encuentra en una sociedad específica con una cultura concreta. Las funciones mentales superiores están determinadas por la forma de ser de esa sociedad: Las funciones mentales superiores son mediadas culturalmente.

Las habilidades psicológicas, para Vygotsky, las funciones mentales superiores se desarrollan y aparecen en dos momentos. En un primer momento, las habilidades psicológicas o funciones mentales superiores se manifiestan en el ámbito social y, en un segundo momento, en el ámbito individual. La atención, la memoria, la formulación de conceptos son primero un fenómeno social y después, progresivamente, se transforman en una propiedad del individuo. Cada función mental superior, primero es social, es decir es interpsicológica y después individual, personal, es decir, intrapsicológica.

Esta separación o distinción entre habilidades interpsicológicas y habilidades intrapsicológicas y el paso de las primeras a las segundas es el concepto de interiorización.

En el paso de una habilidad interpsicológica a una habilidad intrapsicológica los demás juegan un papel importante. La posibilidad o potencial que los individuos tienen para ir desarrollando las habilidades psicológicas en un primer momento dependen de los demás. Este potencial de desarrollo mediante la interacción con los demás es llamado por Vygotsky Zona de Desarrollo Próximo.

En su quehacer formativo, para lograr esa negociación de conocimientos, el capacitador, debe de ir promoviendo continuamente Zonas de Desarrollo Próximo. De este modo, su participación en el proceso educativo para la transmisión de algún contenido (conocimientos, habilidades, procesos) en un principio debe ser principalmente directiva, creando un sistema de apoyo.

Las herramientas psicológicas son el puente entre las funciones mentales inferiores y las funciones mentales superiores y, dentro de estas, el puente entre las habilidades interpsicológicas (sociales) y las intrapsicológicas (personales).

Las herramientas psicológicas median los pensamientos, sentimientos y conductas. La capacidad de pensar, sentir y actuar depende de las herramientas psicológicas que se usan para desarrollar esas funciones mentales superiores, ya sean interpsicológicas o intrapsicológicas.

Tal vez la herramienta psicológica más importante es el lenguaje. Inicialmente, se usa el lenguaje como medio de comunicación entre los individuos en las interacciones sociales. Progresivamente, el lenguaje se convierte en una habilidad intrapsicológica y por consiguiente, en una herramienta con la que se piensa y controla el propio comportamiento. El lenguaje es la herramienta que posibilita el cobrar conciencia de uno mismo y el ejercitar el control voluntario de las acciones. En palabras de Vygotsky, el hecho central de su psicología es el hecho de la mediación.

El ser humano, en cuanto sujeto que conoce, no tiene acceso directo a los objetos; el acceso es mediado a través de las herramientas psicológicas, de que dispone, y el conocimiento se adquiere, se construye, a través de la interacción con los demás mediadas por la cultura, desarrolladas histórica y socialmente.

Para Vygotsky, la cultura es el determinante primario del desarrollo individual. Los seres humanos son los únicos que crean cultura y es en ella donde se desarrollan, y a través de la cultura, los individuos adquieren el contenido de su pensamiento, el conocimiento; más aún, la cultura es la que proporciona los medios para adquirir el conocimiento. La cultura señala que pensar y cómo pensar; ya que da el conocimiento y la forma de construir ese conocimiento, por esta razón, Vygotsky sostiene que el aprendizaje es mediado.

Para crear las Zonas de Desarrollo Próximo el capacitador debe ser experto en el dominio de la tarea o del conocimiento a impartir y ser sensible a los avances progresivos que el capacitado va realizando.

Papel del capacitado, él debe ser visto como un ente social, protagonista y producto de las múltiples interacciones sociales en que se ve involucrado a lo largo de su vida escolar y extraescolar.

El capacitado, gracias a sus procesos educacionales sustentados en procesos sociales de interactividad, consigue aculturarse y socializarse y al mismo tiempo se individualiza y autorrealiza.

En ese sentido el de la interactividad, el capacitado es una persona que internaliza reconstruye el conocimiento, primero en el plano intraindividual, proceso que es denominado ley de la doble formación del desarrollo.

Como debe ser el proceso de E-A de acuerdo con Vygotsky “Los procesos de aprendizaje y desarrollo se influyen entre sí; esto es, existe una unidad pero no identidad entre ambos y las relaciones en que interactúen son complejas.” (Guzmán, y Hernández, 1993).

“Vygotsky enfatizaba el importante papel que desempeña el aprendizaje en los procesos evolutivos”. (Guzmán, y Hernández, 1993). Porque el buen aprendizaje, se puede decir, que es aquel que precede al desarrollo y contribuye determinadamente para potencializarlo. Porque las ZDP, es un diálogo entre el individuo y su futuro, entre

lo que es capaz de hacer hoy y lo que será capaz de hacer mañana, y no entre su pasado.

El proceso de enseñanza que los vygotskianos destacan como verdaderamente significativo, se fundamenta en la creación de Zonas de Desarrollo Próximo (ZDP) con los capacitados, para determinados dominios del conocimiento.

El capacitador debe ser un experto en ese dominio del conocimiento particular y manejar procedimientos instruccionales, óptimos para facilitar la negociación de las zonas.

Pero teniendo presente que la creación de la ZDP se da siempre dentro de un contexto de interactividad entre capacitador-capacitado (experto-novato en general) y el interés del capacitador consiste en trasladar al capacitado de los niveles inferiores a los superiores de la zona.

Asímismo, el proceso de E-A, de acuerdo con esta teoría es llevar al capacitado a que el mismo sea el promotor de su proceso; tomando en cuenta que al estar en conjunto todos aprenden de todos y por lo tanto eso hace que el conocimiento sea más provechoso, en el sentido de que participan tanto el capacitador como el capacitado todo con la finalidad de llevar a cabo las actividades más completas.

“Y la evaluación debe de dirigirse no solo a los productores del nivel de desarrollo real de los capacitados, que reflejan los ciclos evolutivos ya completados, sino sobre todo deben de servir para determinar el nivel de desarrollo potencial. Se debe de hablar de una evaluación dinámica, un concepto radicalmente distinto al esquema tradicional”. (Guzmán, y Hernández, 1993). Es decir, que se tiene que evaluar de manera dispuesta, más bien por medio de algunas dinámicas y a través de la interacción continua se tiene que evaluar a ambos tanto el capacitador y el capacitado, puesto que el primero presta una serie de ayudas para poder llegar al objetivo que es ayudarse mutuamente.

## **2.4 DESARROLLO DE LAS VARIABLES**

**Variable independiente:** Taller sobre dinámicas grupales.

**Definición conceptual:** “Son las que proporcionan una constante adaptación a la realidad siendo un estímulo en el proceso de aprendizaje” (López, 2005).

**Definición operacional:** Las dinámicas grupales son un apoyo para los capacitadores del IFE, para poder desarrollarse mejor como individuos puesto que se da por medio de la socialización y poder generar un aprendizaje en conjunto y a la vez eficiente.

**Variable dependiente:** Trabajo en equipo.

**Definición conceptual:** “Es un número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento común y con responsabilidad mutua compartida.” (García, 2009).

**Definición operacional:** El trabajo en equipo, es muy importante puesto que implica el desarrollo y el fomento de un espíritu de cooperación entre los miembros de los grupos con objetivos comunes, es decir, los capacitadores deben de cooperar para dar diferentes soluciones a un problema en específico, y a la vez estableciendo sus metas para poder lograr el objetivo.

## 2.5 DINÁMICAS A UTILIZAR

Las dinámicas que se utilizaron en esta tesis son:

- La telaraña. (López, 2005).
- Canasta revuelta. (López, 2005).
- Olas. (López, 2005).
- Futbolito. (López, 2005).
- Multiabrazo. (López, 2005).
- Estrenando casa. (López, 2005).
- Romper el cerco. (López, 2005).
- La ley no es para mí. (López, 2005).
- Palabritas y palabrotas. (López, 2005).
- Mi nombre tiene A el tuyo B. (López, 2005).
- El chisme. (López, 2005).

- Credencial de identificación. (López, 2005).
- Como gemelos. (López, 2005).
- Ciegos y lazarillos. (López, 2005).
- Todo con ele. (López, 2005).
- Las tres “T”. (López, 2005).
- Foda. (López, 2005).
- Hemos cambiado. (López, 2005).
- Evaluación del taller. (López, 2005).

## **LA TELARAÑA**

**Objetivos:** Conocimiento entre los participantes, fomentar la integración del grupo, aprender a escuchar a los demás.

### **Desarrollo**

1. El animador invita a los participantes a formar un círculo.
2. El animador comienza la dinámica lanzando la bola de estambre a alguno de los participantes sin soltar la punta.
3. El que recibe la bola tiene que presentarse por su nombre y compartir algunos rasgos de su personalidad, o detalles de su vida. Cuando termina, lanza a su vez la bola a otra persona, sin soltar el hilo. Así sucesivamente hasta que todos los participantes queden enlazados en una especie de telaraña.
4. El animador propicia una reflexión sobre el símbolo de la telaraña: solidaridad, unión, importancia de cada persona, como afecta al grupo si alguien suelta el hilo (abandona el grupo o no cumple con su parte, etc.), y los invita a expresarse sobre lo aprendido o sentido durante la dinámica.

### **Variantes y recomendaciones**

Esta dinámica puede emplearse dependiendo del tipo y momento del grupo, de sus retos, por ejemplo para evaluar un evento, o frente a un conflicto cuando es importante



que los participantes puedan expresarse y escucharse con confianza y calma. El grupo debe guardar silencio para escuchar al que está hablando.

**Participantes:** Un grupo de 10 a 20.

**Edad:** A partir de 10 años.

**Materiales:** Una bola de estambre grueso.

**Espacio:** Salón amplio o al aire libre.

**Duración:** 30 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 138-141.

### **CANASTA REVUELTA**

**Objetivos:** Liberar energía y divertirse, e integrar el grupo.

#### **Desarrollo**

1. Con anterioridad, el animador prepara los papelitos con nombres de frutas, por ejemplo; 5 tarjetas con manzana, 5 con piña, 5 con uvas, etc., dependiendo del número de participantes. Los participantes, sentados en sillas, se colocan en círculo, el animador reparte una tarjeta a cada uno.
2. El animador, al centro, grita el nombre de una fruta. Quienes tienen la tarjeta con este nombre cambian de sitio. El animador intentará ocupar un lugar vacío. Quien se queda sin silla gritará entonces el nombre de una fruta e intentará ganar un asiento.
3. De vez, en cuando, en vez de gritar el nombre de una fruta, se gritará "canasta revuelta" y todos cambiarán de lugar.

#### **Variantes y recomendaciones**

Si no se preparan a tiempo los papelitos, basta con asignar a cada quien el nombre de una fruta. El nombramiento se hará alternadamente: manzana, naranja, tuna; manzana, naranja, tuna. Etc. Evitando que las frutas de un grupo queden juntas.

En vez de frutas se pueden idear otros productos u objetos. Puede realizarse el juego en una cancha deportiva o en el patio, pero entonces será necesario marcar con gis su espacio a cada participante.

**Participantes:** Un grupo grande, 20 o más.

**Edad:** A partir de 8 años.

**Materiales:** Sillas, papelitos.

**Espacio:** Un lugar grande.

**Duración:** 15 a 30 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 138-141.

## **OLAS**

**Objetivos:** Liberar energía y divertirse, Animar a los participantes, Integrar al grupo.

### **Desarrollo**

1. Con anterioridad el animador traza una línea que divida en dos el terreno donde se va a realizar la dinámica (con gis, si el piso es de cemento; con un palito, si es de tierra).
2. Posteriormente invita a los participantes a colocarse atrás de la raya marcada en el suelo.
3. Cuando el animador grite: ¡la ola va!, todos brincan sobre la línea, hacia delante; cuando el animador grite: ¡la ola viene!, todos deberán retroceder atrás de la línea.
4. El animador puede gritar la misma orden dos veces seguidas, para hacer que alguno de los participantes se equivoque. El participante que se equivoque sale del juego.
5. La dinámica termina cuando todos han salido. El animador invita a relejarse y pregunta si se divirtieron.

### **Variantes y recomendaciones**

Si no se cuenta con cancha, puede ponerse una cuerda o vara, y si alguno de los jugadores la pisa o la mueve, sale del juego.

**Participantes:** Tantas personas como deseen.

**Edad:** A partir de 5 años.

**Materiales:** Gis para pintar una raya en el suelo.

**Espacio:** Al aire libre, en una cancha o patio.

**Duración:** De 5 a 10 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 138.

## **FUTBOLITO**

**Objetivos:** Integrar al grupo, estimular la sana competencia, aprender a respetar las reglas.

### **Desarrollo**

1. Se forman dos equipos con igual número de integrantes cada uno y se colocan en filas una frente a otra. Todos se numeran, quedando el primero de una fila frente al último de la otra.
2. Se colocan opuestas las sillas (porterías), la de cada equipo junto a su jugador número uno; las dos escobas se colocan apoyándose cada una en una portería; el objeto que hace las veces de balón se coloca en el centro del campo.
3. El animador grita un número y quienes lo tengan toman la escoba, con ella intentan anotar en la portería contraria. Si tras dos minutos nadie anota, se detiene la jugada y se grita un nuevo número.
4. Hay falta cuando entre un jugador que no fue llamado, entonces habrá tiro libre para el equipo afectado.
5. Terminado el juego, el animador propicia una reflexión sobre la importancia del respeto a las reglas y la colaboración en equipo para el logro de los objetivos.

## **Variantes y recomendaciones**

Conviene que el objeto que hace las veces de balón no sea un balón u otro objeto esférico, con la finalidad de que no sea fácil meter goles.

**Participantes:** Entre 10 y 40.

**Edad:** De 8 años en adelante.

**Materiales:** Dos sillas, dos escobas y un objeto que represente el balón.

**Espacio:** Un espacio amplio y libre de obstáculos.

**Duración:** De 12 a 15 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 141.

## **MULTIABRAZO**

**Objetivos:** Integrar al grupo y fomentar la armonía, facilitar la desinhibición de los participantes y liberar energía y divertirse.

### **Desarrollo**

1. El animador invita a los participantes a reunirse y les explica la dinámica del juego.
2. Todos los participantes bailan, cada uno por su lado, al ritmo de la música.
3. Cuando la música se detiene, cada persona busca pareja entre los que están más cerca de él. Continúa la música y bailan por parejas.
4. Al detenerse nuevamente la música, cada pareja se junta con otra pareja, formando grupos de cuatro personas. Se reanuda la música y los grupos se siguen uniendo a otros, hasta que se forma un solo grupo.
5. Finaliza la dinámica con una reflexión, propiciada por el animador, sobre la armonía entre los miembros de un grupo para trabajar mejor.

## **Variantes y recomendaciones**

Las parejas pueden tomarse de las manos, así como los grupos de cuatro.

**Participantes:** De 20 en adelante.

**Edad:** A partir de 5 años.

**Materiales:** Música.

**Espacio:** Salón amplio o al aire libre.

**Duración:** 6 a 10 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 147.

## **ESTRENANDO CASA**

**Objetivos:** Favorecer la integración del grupo, fomentar actitudes positivas ante el juego, proporcionar un descanso y liberar la tensión y divertirse.

### **Desarrollo**

1. Se invita a los participantes a formar grupos de tres, quedando una persona sin grupo, y se les explica las reglas del juego.
2. En cada grupo, dos personas se toman de las manos y la tercera se coloca en el centro; esta es el inquilino.
3. Cuando el animador grita “mudanza”, los departamentos se abren (las personas se sueltan solo de una mano) y los inquilinos salen a buscar otro departamento. El jugador que se encuentra solo aprovecha para meterse a un departamento, quien quede fuera buscara casa al volver a gritarse “Mudanza”.
4. Tras unos movimientos, se reestructuran las parejas para que los inquilinos formen departamentos y surjan nuevos inquilinos.
5. Al final, el grupo expresa que tan descansados se encuentran luego del juego, y quienes quedaron sin departamento digan cómo se sintieron por ese hecho.

### **Variantes y recomendaciones**

Es importante recordar al grupo que se trata de una dinámica y no de hacer sentir mal a nadie.

**Participantes:** A partir de 10.

**Edad:** A partir de 6 años.

**Materiales:** Ninguno.

**Espacio:** Un lugar amplio o al aire libre.

**Duración:** De 10 a 12 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 174.

## **ROMPER EL CERCO**

**Objetivos:** Potenciar el trabajo en equipo, favorecer la coordinación y colaboración, propiciar el contacto físico entre las personas.

### **Desarrollo**

1. El animador invita a los participantes a formar dos equipos; uno de ellos con tres o cuatro integrantes más que el otro.
2. El equipo mayor formara un círculo apretado, para impedir pasar a los del otro equipo, que estarán afuera y tratarán de entrar.
3. Los integrantes del cerco no deben sujetar de ningún modo a los del equipo contrario, solo obstaculizarles el paso juntándose entre ellos. Los de afuera deberán desarrollar alguna estrategia y apoyarse, como distraer por un lado para entrar por otro.
4. La dinámica termina cuando todos han entrado al círculo, o bien cuando el animador lo indica. Este propicia una reflexión sobre la eficacia de ambos equipos y la colaboración de sus integrantes para lograr su meta.

### **Variantes y recomendaciones**

Si se dispone de suficiente tiempo, luego de entrar al círculo se deberá salir de él, o bien invertir los papeles y quienes formaban la muralla pasar a ser los que intentan romperla, equilibrando para ello los equipos.

**Participantes:** De 15 en adelante.

**Edad:** A partir de 6 años.

**Materiales:** Ninguno.

**Espacio:** Salón amplio o al aire libre.

**Duración:** De 10 a 15 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 222.

## LA LEY NO ES PARA MI

**Objetivos:** Favorecer el trabajo en equipo, analizar críticamente las normas sociales, fomentar la comunicación y discusión y reflexionar sobre el incumplimiento de las normas.

### Desarrollo

1. El animador prepara de antemano las fichas de trabajo, en ellas escribirá 8 o 10 normas establecidas en la sociedad, y una columna para que se escriba en ella a qué necesidad social responde cada una de ellas.
2. El animador pide a los participantes que formen grupos de acuerdo con el número que el haya determinado.
3. Cada equipo recibe una ficha de trabajo, y tiene 15 minutos para discutir y analizar si se justifican o no las normas escritas allí, y porque; otros 15 minutos para discutir las necesidades descritas en la segunda parte de la ficha, y que normas pueden establecerse para satisfacerlas.
4. Finalmente, se realiza una sesión plenaria donde se comparan las conclusiones de los equipos y se proponen otras posibles. Se analiza la necesidad de que

haya normas de convivencia social, así como la frase propuesta en el título de esta dinámica.

### **Variantes y recomendaciones**

Puede añadirse una tercera columna, en la que se disponga que hacer con aquellos miembros de la sociedad que no cumplan con las normas.

**Participantes:** Equipos de entre 5 y 15 personas.

**Edad:** A partir de 8 años.

**Materiales:** Fichas de trabajo, bolígrafos.

**Espacio:** Salón con sillas y mesas o al aire libre, con tablas para escribir.

**Duración:** 40 a 45 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 233.

## **PALABRITAS Y PALABROTAS**

**Objetivos:** Demostrar la eficacia del trabajo en equipo, desarrollar la atención y concentración y ejercitar la memoria.

### **Desarrollo**

1. El animador prepara de antemano una lista de 50 palabras, alternando palabras largas con cortas.
2. Los participantes deberán escuchar las palabras que lea el animador, tratando de retener la mayor cantidad posible.
3. Cada quien anotará las palabras que recuerde. Se darán 3 minutos. Después se forman parejas y comparten sus listas, anotando cada quien las palabras que el otro tenga y a él le falten.
4. Luego las parejas se unirán para formar grupos de cuatro; después grupos de ocho, y así hasta quedar todo el grupo integrado. En cada ocasión se complementarán las palabras que falten a cada quien.



5. El animador propicia una reflexión sobre lo poco que recordó cada persona aislada, y la manera como la colaboración en equipo multiplica el resultado del esfuerzo individual.

### **Variantes y recomendaciones**

Con niños pequeños, de entre 4 y 8 años, el grupo debe ser menos numeroso y las palabras más simples.

**Participantes:** De 20 en adelante.

**Edad:** A partir de 12 años.

**Materiales:** Hojas de papel, bolígrafo.

**Espacio:** Un salón con mesas y sillas para todos.

**Duración:** Entre 12 y 15 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 231.

### **MI NOMBRE TIENE A EL TUYO B**

**Objetivos:** Favorecer el trabajo en equipo, desarrollar la agilidad mental y fomentar la actitud de colaboración.

### **Desarrollo**

1. El animador entrega a cada participante una tarjeta, y pone en el centro los plumones. Explica que se trata de formar entre todos el alfabeto con sus nombres (si son pocos, el alfabeto no estará completo sino hasta donde llegue).
2. La condición es que lo hagan en determinado tiempo (calcúlese un minuto por cada dos o tres personas).
3. Alguna persona cuyo nombre empieza con A, toma plumones y escribe su nombre, resaltando la letra A, y se pone de pie en donde se va a formar la fila. En seguida, alguien cuyo nombre comienza con B, y así sucesivamente. Es muy probable que en alguna letra no haya nombre que empiece con ella, entonces se buscara un apellido que la contenga en medio o al final.

4. El animador propicia una reflexión sobre la participación y colaboración de todos para llevar a cabo la tarea.

### **Variantes y recomendaciones**

Si los participantes son más que las letras del alfabeto, se empieza de nuevo. Puede establecerse que se realice en silencio.

**Participantes:** De 10 en adelante.

**Edad:** A partir de 12 años.

**Materiales:** Una tarjeta de cartulina por persona, bolígrafo.

**Espacio:** Indistinto.

**Duración:** De 8 a 15 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 250.

## **EL CHISME**

**Objetivos:** Analizar las distorsiones que se dan en un proceso de comunicación y propiciar una mejor comunicación.

### **Desarrollo**

1. El animador prepara un mensaje de ocho renglones, acorde con la edad de los participantes (para pequeños basta una frase).
2. Reunido el grupo, el animador solicita la participación de seis voluntarios que se numeran del 1 al 6 y salen del salón. El animador lee el mensaje a quienes se encuentran en el salón y recomienda conservar el silencio y observar lo que ocurra.
3. El animador llama al número 1 y lee el mensaje. Posteriormente llama al número 2 y pide al número 1 que repita el mensaje que oyó. En seguida llama al siguiente número y así hasta que pasen los seis compañeros.

4. Al final el animador propicia una reflexión en torno a los efectos y la distorsión del mensaje.

### **Variantes y recomendaciones**

El animador redactara el mensaje (contenido y tamaño) de acuerdo con la edad de los participantes. El mensaje debe incluir alguna información de lugar, tiempo o tipo de acción que fácilmente se puedan confundir, esto para hacer más compleja la actividad, sobre todo con participantes mayores.

**Participantes:** Entre 10 y 25.

**Edad:** A partir de los 6 años.

**Materiales:** Ninguno.

**Espacio:** Un salón amplio o al aire libre.

**Duración:** De 10 a 15 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 273.

### **CREDENCIAL DE IDENTIFICACIÓN**

**Objetivos:** Fomentar la comunicación y la confianza y presentarse y conocerse mejor.

#### **Desarrollo**

1. El animador prepara los carteles con la información que ha escogido: si busca que los participantes descubran en que mes han nacido, debe preparar 12 carteles anotando en cada uno un mes del año; si busca que se den a conocer los colores preferidos, preparara carteles con los colores del arco iris, etc. Puede tratarse de las poblaciones de una región, los 32 estados de la republica, diferentes alimentos, etc.
2. El animador pega los carteles sobre las paredes del salón.
3. Reunido el grupo, el animador les pregunta en qué mes nacieron. Cada participante busca el cartel del mes en que nació.

4. Organizados por mes, los participantes de cada equipo componen alguna canción o verso sobre su mes, luego la presentan al resto del grupo.
5. El animador propicia la reflexión acerca de lo que ocurrió, en que se conocieron, que otras características tienen en común.

### **Variantes y recomendaciones**

Pueden variar las actividades que haya que realizar: por ejemplo escribir los nombres de cada quien y dibujar algo sobre el cartel, inventar una historia, hacer algún ejercicio físico, entre otros.

**Participantes:** Grupo grande.

**Edad:** A partir de los 6 años.

**Materiales:** Carteles y cinta adhesiva.

**Espacio:** Un salón amplio.

**Duración:** 15 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 310.

### **COMO GEMELOS**

**Objetivos:** Propiciar un clima de comunicación y confianza en un grupo, descubrir y valorar las semejanzas y diferencias que tenemos con los demás.

#### **Desarrollo**

1. El animador da una ficha de trabajo a cada participante y explica que se trata de buscar a los compañeros que tengan rasgos semejantes en lo físico, en su carácter, forma de vida u opiniones.
2. Se empieza con la primera pregunta y los participantes se juntan por el color de sus ojos y platican medio minuto sobre cómo se sienten con el color de sus ojos. Se sigue con la segunda pregunta, y así sucesivamente.
3. Para cerrar la dinámica, se reflexiona sobre lo que ocurrió durante la actividad, cómo se sienten, qué descubrieron, etc.

## **Variantes y recomendaciones**

Las preguntas se formulan en función de la edad, características e intereses de los participantes. Ejemplo de preguntas: ¿quiénes tienen el mismo color de ojos? ¿Quiénes ocupan el mismo lugar por orden de nacimiento en la familia? (hijo único, hijo mayor, el más pequeño, el de en medio, etc.) ¿Quiénes practican el mismo deporte? ¿A quienes les gusta el mismo tipo de música?

**Participantes:** De 20 a 40.

**Edad:** A partir de 10 años.

**Materiales:** Tantas fichas de trabajo como participantes haya.

**Espacio:** Un salón amplio o al aire libre.

**Duración:** Unos 20 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 356.

## **CIEGOS Y LAZARILLOS**

**Objetivos:** Aprender a confiar en uno mismo y en los demás y desarrollar una forma de comunicación no verbal.

### **Desarrollo**

1. Los participantes se organizan por parejas y se les entrega un paliacate. Un miembro de cada pareja se vendará los ojos y el otro se colocará detrás. El que ve conduce de la mano al segundo; ninguno de los dos puede hablar.
2. Quien conduce deberá llevar lentamente a su compañero evitando los obstáculos, o “enseñándoles” para que no tropiece. Si hay un árbol en el camino, el guía ayudará a su compañero a tocar el tronco para que perciba su tamaño, ubicación, etc., después de unos 10 minutos, se cambiarán los roles.
3. Los participantes se descubren los ojos y se sientan en círculo, posteriormente se propicia la reflexión sobre lo que ocurrió.

## **Variantes y recomendaciones**

Si se realiza la dinámica al aire libre, debe de cuidarse que no haya nada que represente peligro, sobre todo si se trata de niños chicos. Para la reflexión, el animador puede ayudarse de estas preguntas:

¿Cómo me sentí durante la dinámica? ¿Cuándo me sentí mejor, al conducir o al ser conducido? ¿En qué me ayudaron mis sentidos? ¿Confié en mi compañero? ¿En qué se parece esta dinámica a la vida?

**Participantes:** De 10 a 30.

**Edad:** A partir de los 6 años.

**Materiales:** Un paliacate para cada dos participantes.

**Espacio:** Un salón amplio o al aire libre.

**Duración:** Entre 45 y 60 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 358.

## **TODO CON ELE**

**Objetivos:** Favorecer la integración del grupo, desarrollar la atención y la rapidez y descansar y divertirse.

### **Desarrollo**

1. Los participantes se sientan en círculo, el animador comienza el juego diciendo: “mi hermano es una persona con ideas extrañas. Para él, todo debe empezar con L, porque él se llama.....”
2. El animador señala sorpresivamente a cualquier participante, que deberá responder un nombre que empiece con L (Luis, luz, etc.) “y se apellida.... (López, luna, etc.)”, “lo que más le gusta comer es...”, su animal favorito es...”, siempre empezando con L.
3. En cada ocasión señala intempestivamente a uno u otro participante; quien no responda rápidamente o se equivoque, sale del juego.

## **Variantes y recomendaciones**

Se cambia la letra por cualquier otra luego de tres o cuatro preguntas. El animador deberá estar muy atento para no dejar a nadie sin preguntarle; otra opción es ir por orden en el círculo. Puede pasarse de las letras más usuales a las más difíciles, como la k, la w, la ll, etc.

**Participantes:** Todos los que deseen.

**Edad:** A partir de 6 años.

**Materiales:** Ninguno.

**Espacio:** Indistinto.

**Duración:** De 10 a 15 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 498.

## **LAS TRES “T”**

**Objetivos:** Desarrollar habilidades psicomotoras y ejercitar la capacidad de atención.

### **Desarrollo**

1. Los participantes forman parejas y ambos miembros se colocan sentados frente a frente, con las manos sobre las piernas.
2. Cuando el animador diga: “Tacos”, los jugadores deben tomarse de las manos; si el animador dice: “Tamales”, deben poner las manos sobre los hombros de su pareja, y si dice: “Tostadas”, deben tocarse, juntando las palmas de las manos.
3. Cuando el animador diga “Atole” todos deberán ponerse de pie rápidamente y cambiar de pareja.
4. El animador dará las ordenes cada vez con más rapidez e invirtiéndolas para que la dinámica sea más divertida. La pareja que se equivoque saldrá del juego.

## **Variantes y recomendaciones**

Esta dinámica puede realizarse con los participantes puestos de pie, o sentados en el suelo.

**Participantes:** De 20 en adelante.

**Edad:** A partir de los 8 años.

**Materiales:** Ninguno.

**Espacio:** De preferencia al aire libre.

**Duración:** De 6 a 10 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 525.

### **FODA**

**Objetivos:** Evaluar los alcances de una actividad o de un grupo y fomentar la observación y autocrítica.

#### **Desarrollo**

1. Con anterioridad el animador coloca en la pared cuatro cartulinas que llevan por título: “Fortalezas”, “Oportunidades”, “Debilidades”, y “Amenazas”.
2. El animador explica que la intención de esta dinámica es evaluar el avance del grupo o los logros de alguna actividad que se llevo a cabo, e invita a los participantes a formar equipos de seis personas para intercambiar opiniones sobre los aspectos a evaluar.
3. En cada equipo un secretario recoge las aportaciones y las anota en una hoja; luego las escribe en las cartulinas de la pared.
4. Se reúne nuevamente a todo el grupo; el animador lee el contenido de las cartulinas y propicia la reflexión sobre los resultados de la evaluación y los nuevos retos.

#### **Variantes y recomendaciones**

Es importante manejar los conceptos, fortaleza o debilidad se refieren a los aspectos internos de la actividad o grupo. Las oportunidades y las amenazas son externas, y



pueden limitar o favorecer el proceso. Con jóvenes de 12 a 15 años conviene centrarse en las fortalezas y debilidades (o sea logros y las deficiencias).

**Participantes:** Entre 6 y 30.

**Edad:** A partir de 12 años.

**Materiales:** 4 cartulinas y marcadores, cinta adhesiva, hojas y lapicero.

**Espacio:** Un salón con mesas y sillas.

**Duración:** Por lo menos 30 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 536.

## **HEMOS CAMBIADO**

**Objetivos:** Valorar la transformación del grupo durante un evento o curso y propiciar la confianza y la autoestima.

### **Desarrollo**

1. Previamente se preparan las fichas de trabajo (ver ejemplo en la página anterior). El animador entrega a cada persona una ficha para que la llene, pensando cómo eran sus compañeros cuando se conocieron y cómo los ve ahora. Les explica que deben elegir un aspecto (comportamiento, actitud hacia el grupo, etc.) en el que hayan observado un cambio positivo.
2. En las columnas anotaran como era la persona antes y como piensan que es ahora.
3. Luego el animador propone que se intercambien las hojas para que cada quien lea lo que los demás piensan de él.
4. Para cerrar la dinámica, el animador propicia la reflexión sobre cómo se sintieron al calificar a sus compañeros, y como recibieron las observaciones que los demás hicieron de él o ella; finalmente, se sacará alguna conclusión del ejercicio.

### **Variantes y recomendaciones**

El animador debe crear un clima de confianza que permita un diálogo sincero y cuidar que los participantes no empleen calificativos ofensivos en la primera columna.

**Participantes:** Entre 15 y 40.

**Edad:** A partir de 12 años.

**Materiales:** Fichas de trabajo y lápices, uno por participante.

**Espacio:** Un salón amplio.

**Duración:** Unos 25 minutos.

**Bibliografía:** López, Gil, Miguel Ángel, Dinámicas grupales, Edit. Gil editores, S.A de C.V, México, 2005. Pp. 559.

### **2.5.1 Evaluación del taller y la alternativa de solución**

Desde un principio se debe de saber que todo acto educativo debe contener una evaluación, ya que esta forma parte de la toma de decisiones para integrar lo que es el proceso de enseñanza-aprendizaje en el individuo. De la misma manera la evaluación se debe considerar como una actividad terminal de lo que es un proceso, ya que se encarga de medir el progreso del proceso enseñanza-aprendizaje.

La educación hoy en la actualidad es muy importante, sin embargo, se debe tener en cuenta que su rendimiento no siempre corresponde a las inversiones. La supervivencia y el futuro de las naciones dependen, generalmente, de las medidas que se adopten para lograr una mejor educación en una mayor cantidad de personas.

La evaluación, en sentido amplio o restringido, es necesaria si el complejo proceso de la educación debe ser administrado de manera eficiente, efectiva y económica. Ya que la evaluación arroja resultados y por medio de ello permite monitorear rápidamente alguna falla, para poder mejorar y optimizar los procesos educativos.

Andueza, (2004)“ La evaluación es un medio, no un fin”, se puede considerar que es un proceso integral del progreso académico del educando, puesto que informa, sobre conocimientos, habilidades, intereses, actitudes, hábitos de estudio, etc. Es también un método que permite obtener y procesar las evidencias para mejorar el aprendizaje y la enseñanza. Asimismo, la evaluación es también una tarea que ayuda a la revisión del proceso grupal, en términos de las condiciones en que se desarrollo, los aprendizajes alcanzados, así como las causas que posibilitaron o imposibilitaron la consecución de las metas propuestas.

Olmedo “La evaluación como actividad indispensable en el proceso educativo puede proporcionar una visión clara de los errores para corregirlos, de los obstáculos para superarlos y de los aciertos para mejorarlos.” (UPN, 1987).

Desde esta perspectiva, la evaluación es un proceso eminentemente didáctico. En otras palabras, la evaluación se concibe como una actividad que puede coadyuvar a mejorar la calidad del quehacer pedagógico.

La evaluación en este caso es un proceso a través del cual los capacitadores y el capacitado aprecian en que grado logro este último los aprendizajes que ambos perseguían. Por ello el propósito, de la medición y evaluación es ayudar a los capacitadores a estructurar mejores juicios evaluativos.

La evaluación se puede considerar, como un proceso sistemático para determinar hasta qué punto alcanzan los capacitados los objetivos de la formación.

La evaluación es importante al principio, durante y al concluir la secuencia de cualquier acto de enseñanza. Puesto que evaluar es apreciar, estimar, calcular, señalar, calificar y juzgar cualitativamente el valor de una cosa. La evaluación es una parte constitutiva de todo sistema educativo. La evaluación es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema nuevo en absoluto, sino porque administradores, educadores, padres, alumnos, capacitadores

y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado. Existe quizá una mayor conciencia de la necesidad de alcanzar determinadas cotas de calidad educativa, de aprovechar adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otra parte, el nivel de competencia entre los individuos y las instituciones también es mayor.

### ¿QUE SE VA A EVALUAR?

Para poder realizar la evaluación de la alternativa de solución, fue necesario tener la colaboración de todos los capacitadores, puesto que se tomo en cuenta los siguientes aspectos a evaluar:

- Contenidos del taller.
- Dinámicas grupales que se utilizaron.
- Actividades que se realizaron.
- El trabajo en equipo.
- La participación grupal.
- La integración grupal.
- La disposición de cada uno.

### ¿COMO SE VA A EVALUAR Y PARA QUE?

La evaluación del taller se dio por medio del cuestionario, y este “Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Donde el tipo de preguntas fueron tanto abiertas como cerradas, se les proporcionó al capacitador para que lo contestara de acuerdo a sus conocimientos, y la evaluación de la alternativa de solución se dio por medio de la observación porque “Permite conocer, educar, orientar y sobre todo que proporciona datos y se conoce la dinámica tanto interna como externa del grupo” (Romero, 2008). Se llevó a cabo de esta manera ya que se dio cuenta que si utilizaron las dinámicas grupales y la técnica de trabajo en equipo.

### ¿PARA QUE EVALUAR?

Se realizó, con la finalidad de comprobar la eficacia de la alternativa de solución, para analizar que tan útil resultó ser en sus contenidos, para quien los recibió, es decir, los capacitados y que tan bien se encontraba organizada su estructura, para el que diseño en este caso el taller. Permitió obtener un resultado, que dio a conocer los beneficios de su aplicación.

### ¿CUANDO EVALUAR?

Se debe de tener presente que la evaluación siempre se da al principio, en medio y al final de una actividad.

La primera evaluación es la del taller y posteriormente fue la alternativa de solución, llegando a la conclusión de los resultados de manera general.

## **2.6 INVESTIGACIONES ACTUALES**

**Tesis: Dinámicas y técnicas grupales para el aprendizaje Significativo. Presentado por Soyla Francisca Zepeda Zárate en Oaxaca de Juárez, Oaxaca. Noviembre 2007.**

### **Concepto de grupo**

Dada la multiplicidad de propiedades que poseen los grupos, es difícil formular una definición de grupo que abarque todos los existentes en la sociedad y pueda proporcionar una clara distinción entre esas entidades sociales llamadas “grupos” y aquellas que merecen otro nombre.

Grupo es: Una clase de entidad social que tiene en común la propiedad de la interdependencia entre sus miembros constitutivos.

### **Dinámica de grupos y educación**

Aunque la educación ha persistido hasta nuestros días, la profesión educativa, para finales de los años treinta, había acumulado considerables conocimientos sobre la vida en grupo. La dinámica de grupo aprovechó esta experiencia para formular hipótesis de investigación, y los especialistas en dinámica de grupo establecieron estrechas

relaciones de trabajo con educadores y escuelas de educación, tanto la práctica educativa, como las investigaciones en la dinámica de grupo se beneficiaron de tal asociación.

Dewey ha dicho, que nunca se educa de manera directa, sino indirectamente a través del medio. Ciertamente, no existe un organismo vivo sin un medio donde se ubica al individuo y ese grupo ejerce efectos terapéuticos sobre él. Lo ayuda a superar problemas personales, vencer inhibiciones, superar tensiones, crear sentimientos de seguridad y desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, autonomía, creación y responsabilidad.

### **Antecedentes de la dinámica de grupo**

La dinámica de grupo empezó en los EUA, hacia fines de los años treinta. Se asocia su origen como distinta especialidad ante todo con Kurt Lewin (1890-1947), quien popularizó el término de dinámica de grupo, aportó significativas contribuciones a la investigación y a la teoría de la dinámica de grupo y, en 1945, estableció la primera organización dedicada exclusivamente a investigarla. La contribución de Lewin fue muy importante pero, como se verá en detalle, la dinámica de grupo no fue creación de una sola persona. De hecho, fue resultado de muchos avances ocurridos en un periodo de varios años, en varias disciplinas y profesiones diferentes.

En la antigüedad, Aristóteles proclamó la naturaleza social del hombre, afirmación que fue rechazada en el siglo XVII por Rousseau, David Hume, J. Locke, y otros, quienes también realizaron estudios sobre la naturaleza social del hombre y la relación que existe entre los individuos y las sociedades.

### **Grupos de aprendizaje**

Si se habla de aprendizaje se tiene que hablar, ante todo, de la existencia de un grupo que aprende. Un grupo puede definirse como “una colección de personas que interactúan entre sí y que ejercen una influencia recíproca”.

## **Técnicas grupales**

“Las técnicas son instrumentos o medios para el logro de objetivos. Dan las estructuras necesarias para la consecución de los mismos.”

La dinámica de grupo, a través de sus diversas técnicas, trata de conseguir que los individuos se desarrollen, crezcan, maduren, establezcan nuevas formas de relaciones, estimulen y organicen el aprendizaje, y ejerzan la función de guía.

### **Las dinámicas de grupo nos permiten:**

Distribuir un trabajo de estudio en pequeños grupos, lo cual nos da ciertas ventajas.

- El trabajo en pequeños grupos facilita la participación activa de los participantes.
- Permite que se escuche la voz de más participantes.
- Fomenta la conciencia colectiva.
- Favorece una actitud más crítica y responsable.
- Estimula la iniciativa y creatividad favoreciendo un ambiente de libertad, para que el educando aprenda a elegir, decidir y comprometerse.
- Fomenta las relaciones humanas aprendiendo a hablar y a escuchar, ayudando a tomar un acuerdo, estimulando el dialogo, conociendo otros criterios, integra a un grupo en forma consciente, efectiva y crítica.
- Investigar en forma personal y en equipo.

### **¿Cómo elegir adecuadamente la técnica?**

Los objetivos que el grupo persiga. En primer lugar, las técnicas deben estar adaptadas al objetivo del grupo en general, y al de la reunión específica en particular.

### **Madurez y entrenamiento del grupo**

Las técnicas tienen diversos grados de complejidad y exigen distintas condiciones de trabajo en el grupo.

### **Tamaño del grupo**

No todas las técnicas grupales pueden aplicarse en cualquier grupo, independientemente del número de sus miembros. Generalmente hay algunas más apropiadas para grupos pequeños (10 a 20 personas) y otras que, necesariamente sólo se pueden emplear en el caso de grupos numerosos (30 ó más participantes).

### **Ambiente físico**

El no tener en cuenta este factor se puede ocasionar el fracaso del trabajo grupal, o al menos deteriorar gravemente las posibilidades de rendimiento del grupo.

### **Comunicación de grupo**

El proceso de comunicación es algo que se vive cotidianamente. Se ha estimado que más de un 70% de las actividades diarias involucran algunas formas de comunicación ya sea verbal o no verbal: hablar, escuchar, leer y escribir. Como miembros de diferentes grupos, participan en ellos en diferentes procesos de comunicación.

### **Conclusiones y recomendaciones**

Durante el desarrollo de esta tesis, se propuso el uso de técnicas de grupo, útiles para facilitar el aprendizaje y disminuir los índices de reprobación de contabilidad de los estudiantes, tales como panel, mesa redonda, simposio, entrevistas públicas, entrevista colectiva, role playing, diálogo o debate en público, Phillips 6-6, recursos como, equipos audiovisuales( televisión, videocaseteras, videos, proyector de acetatos).

Las técnicas y recursos que se aplicaron en diferentes grupos sustentaron, que su aceptación y aplicación por parte de los alumnos coordinados por el docente fue de gran utilidad, reflejándose esto en ciclo de aprendizaje significativo, que disminuyeron los índices de reprobación comparativamente, con el grupo que se trabajó tradicionalmente de una forma conductista.

**Instituto Hidalguense de Educación Universidad Pedagógica Nacional-Hidalgo, Licenciatura en Intervención Educativa. Didáctica Grupal, Enrique Safa Barraza, Enero de 2005.**



## **Objetivo General**

Aprender a trabajar en grupo, en beneficio del mismo y de cada uno o una de las participaciones a partir de las distintas aproximaciones teóricas referidas a los procesos de los grupos que describen y explican los factores que favorecen o impiden el éxito de su tarea.

## **El encuadre dinámico**

El termino dinámica, utilizado en psicología, implica varios significados, que se imprescindible distinguir y no superponer indiscriminadamente para evitar errores y confusiones.

- a) Una primera acepción es aquella que utiliza la palabra dinámica como opuesta a estática y significa el estudio de la conducta como proceso, el movimiento, en sus cambios y transformaciones.
- b) Una segunda acepción es aquella que reserva el término dinámica para la reducción de todo fenómeno a las fuerzas que lo originan y condicionan. Fenichel, discípulo de Freud, aunque no acepta el instinto de muerte, incorpora este concepto de dinámica, pero no lo distingue claramente de la acepción que hemos visto más arriba.
- c) Una tercera acepción de dinámica se refiere a todo estudio psicológico que centra su estudio en las motivaciones de la conducta están dadas por fuerzas, se borran las diferencias existentes entre la acepción dinámico-causal y la que estamos ahora presentando, pero mantenerle distingo, porque esta diferencia es fundamental, ya que no siempre se superponen, y el estudio de las motivaciones concretas y reales de los seres humanos, diferenciada netamente de las fuerzas consideradas como motivaciones, es lo que introduce un clivaje fundamental entre el encuadre dinámico y el dramático.

## **El concepto de grupo**

El término francés de grupo es reciente. Viene del italiano gruppo o gruppo, término técnico de las bellas artes, que designa a varios individuos pintados o esculpidos,

formando un tema. Son los artistas franceses, como Mansart, lo que lo han importado hacia mediados del siglo XVII, después de sus estancias en Italia. La primera aparición escrita de grupo se encuentra en la traducción (1968), de R. Piles, del *De arte graphica* de Du Fresnoy: es un término de taller.

Los grupos dispuestos en una noble disposición, que del campo del cuadro comparta con justeza..... Pero donde, sin prisa, el grupo se reúne. En forma de un dulce concierto, que haga un bello conjunto de todos reunidos.

La palabra se extiende rápidamente en el lenguaje corriente y designa una reunión de personas. La idea de fuerza aquí es la del grupo de iguales.

Otro aspecto de esta resistencia surge de la dificultad general, en todo ser humano, de descentrarse. El grupo es útil, es decir, necesario, declaran las personas sobre las que se ha realizado la encuesta; se es más eficaz juntos que aisladamente: el grupo es un intermediario entre el individuo y la sociedad. Pero en otro plano, dicen las mismas personas, el grupo es una alineación para la personalidad, para su autonomía: corre el peligro de provocar una “violación” de la personalidad.

La resistencia epistemológica al concepto de grupo procede de la resistencia del hombre contemporáneo a la vida en grupo. La encuesta de la AFAP llegó a una conclusión análoga: “es posible clasificar los diferentes tipos de grupos en un mismo continuum cuyos grados serían los siguientes: los individuos, el grupo de amigos, el equipo de trabajo, las instituciones, la sociedad.”

Otros prejuicios son de orden sociológico. Se particularizan según la forma de la civilización en la que los grupos viven.

### **Las representaciones sociales del grupo**

El grupo es una superficie proyectiva para el inconsciente social. Es un espejo con dos caras, como el Yo al cual Freud atribuye una doble superficie, externa e interna, que constituye una membrana sensible para la realidad material y para la realidad psíquica a la vez.

Otra gran representación social del grupo se inscribe en la tradición anarquista. El grupo se concibe como autorregulándose y autogenerándose. Todos los miembros son iguales, igualmente aptos para todas las tareas y tienen tanto peso unos como otros. El grupo, o más bien el “colectivo” es el medio para realizar los deseos sobre los que los miembros son iguales, solo que se tienen que poner de acuerdo.

Los grupos operativos se definen como grupos en general se clasifican según la técnica de abordaje de los mismos. Observamos que hay técnicas grupales centradas en el individuo: son algunos de los llamados “grupos psicoanalíticos o de terapia”, en los que la tarea está centrada sobre aquel que para nosotros se llama portavoz, nuestra posición ante esta técnica es de crítica en tanto entendemos que desde esa perspectiva la situación grupal no es comprendida en su totalidad, sino que la puntería de la interpretación va dirigida a aquel que enuncia un problema que generalmente es considerado personal, no incluyendo en la problemática al resto.

Para el individuo la tarea es lo esencial del proceso grupal, por lo tanto en esta caracterización se tienen los tres tipos: a) centrados en el individuo, b) centrados en el grupo como un conjunto total, c) los grupos centrados en la tarea, aclarando que no es lo mismo tarea que grupo total.

El nombre de grupo operativo proviene de allí; en realidad, es una denominación que he puesto a estos tipos de grupos, porque nacieron en un ambiente de tarea concreta.

Dentro de un grupo se analiza el porqué de la resistencia al cambio y que significa el cambio para cada uno, pudimos ver que existían en realidad dos miedos básicos en toda patología y frente a toda tarea a iniciar. Son los miedos básicos con los que trabajamos permanentemente: el miedo a la pérdida y el miedo al ataque. Los pacientes vivían el miedo a la pérdida de lo ya adquirido, de las defensas neuróticas establecidas. Es decir, que en el fondo había un no querer curarse y era el enemigo fundamental de la terapia.

El propósito del grupo operativo es lograr un cambio: el nivel del cambio va a depender de los individuos que están en tratamiento o en aprendizaje.

El grupo operativo es universal por el hecho de que su técnica hace posible el abordaje de cualquier situación, ya sea de aprendizaje, de curación, de todos los aspectos terapéuticos que puedan darse en comunidades, o con individuos internados por ejemplo.

La definición de un grupo, un grupo psicológico es cualquier número de personas que interactúan unas con otras que sean psicológicamente conscientes unas de otras y que se perciban a sí mismas como un grupo.

### **Factores organizacionales y de liderazgo.**

Entre los diversos factores dinámicos que influyen en la conducta del grupo se pueden contar los que se derivan de los patrones de liderazgo o de los estilos de líder de grupos o los que surgen de la forma como el grupo este organizado o estructurado.

Desarrollo de grupo y entrenamiento. Probablemente el factor dinámico más importante que influye en la integración de las necesidades individuales y organizacionales esta dado por la medida en que el líder y los miembros del grupo desarrollen la sensibilidad y habilidad necesarias para manejar los procesos de grupo necesitan darse cuenta de lo difícil que es escuchar a otra persona y tratar de entenderla.

La palabra “Grupo” es una de las más importantes de la psicología social y en general de todas las ciencias sociales. No debe sorprenderle, pues, que pasen del centenar las definiciones propuestas por los diferentes autores que se han ocupado de ella. Pero no se desanime que no vamos a examinarlas todas.

Afortunadamente, solo es necesario aclarar el significado que aquí vamos a dar a este término, para que cuando se emplee sepa exactamente a que se está refiriendo.

Un grupo es un sistema de integración social. Sin embargo, esto, aparte de resultar demasiado abstracto, no es suficiente porque hay otros sistemas de interacción social que no son grupos.

### **Técnicas y tácticas grupales**

Las características del grupo de la clase definidas habitualmente por las obras de pedagogía, se resumen de la siguiente forma: el grupo-clase es un grupo de interacción directa, porque sus miembros tienen una influencia los unos sobre los otros. Es un grupo de trabajo organizado con la finalidad de un cierto objetivo y no un grupo lúdico, es un grupo formal, puesto que los miembros han sido designados para constituir un grupo, que ellos no son escogidos y que la estructura ha sido impuesta por la institución.

### **El proceso de interacción**

La interacción es la relación recíproca, verbal o no verbal, temporal o repetida según una cierta frecuencia, por la cual el comportamiento de uno de los interlocutores tiene una influencia sobre el comportamiento del otro. Tiene lugar, o bien en un sistema diádico en que la acción del enseñante afecta al alumno y recíprocamente, o bien en el sistema más extendido de la clase el sujeto se sitúa con relación al grupo a los subgrupos.

En la interacción, cada uno busca situar al otro. Hemos visto como en la relación educativa, el enseñante categoriza al alumno basándose en el rendimiento escolar o comportamiento escolar.

**Hacia una didáctica de lo grupal, presentado por Marta Souto. Miño y Dávila Editores, Creado el 21/11 del 2006. México.**

### **El proceso grupal, enfoque de su desarrollo**

Las cosas unas conducen a otras. Son como caminos, y son como caminos que sólo conducen a otros caminos. (*A. Porchia*)

### **Reconceptualización**

Afirmar que ningún grupo tiene historicidad, proceso, es simplemente reconocer que a partir del encuentro, intencional o no, de personas se gesta algo nuevo, que surge de los intercambios entre ellos y se construye a través del tiempo como suceso social,

como red de relaciones. No es adjudicarle una vida como organismo, ni constituirlo en entelequia.

Lo grupal nace en el encuentro de personas y está atravesado por coordenadas de tiempo y de espacio. El tiempo lo ubica en la historia, en una sucesión de hechos temporales, en una época, período, año, día. Implica un punto de surgimiento, de origen. Con un pasado social y cultural y un futuro. El espacio lo ubica en una geografía, una sociedad, una nación, una comunidad, una institución, lo localiza y ubica en el mundo. El tiempo y el espacio atraviesan los grupos y forman parte de ellos. Lo diacrónico y lo sincrónico se constituyen en dimensiones de lo grupal que en lugar de cosificar, relativizan la vida y los procesos grupales.

El enfoque histórico-evolutivo del grupo da por supuestas algunas afirmaciones:

- 1) Lo grupal es una construcción distinta de lo individual, que aunque no tiene un cuerpo propio ni un sustento material tangible, sí es un conjunto de fenómenos posible de ser percibido, sentido y conocido tanto desde el interior (sus miembros) como desde el exterior. Al utilizar la palabra "grupo" no nos referimos a una entelequia sino a un conjunto de procesos y relaciones en estructuración continua e inacabada, pensamos al grupo desde la grupalidad.
- 2) Los grupos surgen en contextos sociales más amplios y en momentos históricos determinados, por ello su desarrollo está atravesado por estas dimensiones.
- 3) El encuadre histórico-evolutivo no agota las posibilidades de explicación de los fenómenos grupales. En tanto histórico permite en un momento determinado reconstruir los procesos ya dados, en tanto evolutivo explica el desarrollo posible.
- 4) Los procesos grupales tienen una evolución, desde un momento inicial (primera reunión) hasta un momento final (última reunión).
- 5) El proceso del grupo, su historicidad transcurre en un devenir dialéctico, caracterizado por el movimiento y el conflicto no por la linealidad, el mecanicismo, la uniformidad continua.

- 6) En su devenir el grupo va pasando por "momentos" sucesivos que pueden caracterizarse por ciertas configuraciones con rasgos más regulares dentro de las cuales cada proceso grupal imprime su singularidad.

Se piensa al grupo desde la grupalidad, la posibilidad de ser grupo, algo preexiste en los individuos a la constitución del grupo como tal: la representación interna que cada miembro tiene acerca de la grupalidad. Dicha representación es social y psíquica a la vez, es reconstrucción en el interior del sujeto de experiencias en el mundo social, de vínculos con los otros, de conjunto de relaciones, y es también actualización de escenas fantasmáticas en las cuales el sentido de lo grupal está inscrito. Cada sujeto por ser un ser social, un ser en el mundo, contiene en sí mismo la posibilidad de ser grupo. La trama, la red social está presente en la subjetividad como representación interna que abre la posibilidad de lo intersubjetivo, el espacio de lo grupal.

Se lleva siempre a los grupos una imagen interna que cada uno tiene y que se ha ido conformando a lo largo de la vida familiar y social. Podemos llamar a esta representación "grupo interno". Cada grupo nuevo en que participamos y cada experiencia grupal intensa deja algún rastro que pasa a integrar esa representación que cada uno tiene y que, a su vez se transfiere y modifica en otras experiencias futuras. Enrique Pichón Riviere habla de grupo interno como la representación en cada uno de los otros miembros del grupo familiar, como "conjunto de relaciones internalizadas en permanente interacción y sufriendo la actividad de mecanismos o técnicas defensivas" (Pichon Riviere, E. 1975, pág.62).

Lo que sea vivido y sentido como miembro de la propia familia, dentro de los grupos de amigos, en la experiencia escolar, en situaciones laborales pasadas y actuales, va configurando esa representación. Con componentes psíquicos provenientes de las historias individuales, únicas para cada ser humano y con componentes sociales, comunes a un sector, a una comunidad y provenientes de las interacciones sociales, se va estructurando ese "grupo interno".

El individuo internaliza "pautas de relación por medio de operaciones internas, a partir de las cuales una persona desarrolla una estructura grupal personificada". (Laing, R. D., op. cit. pág.20).

Internalizar es trasponer lo externo a lo interno, es transferir cierto número de relaciones de una modalidad de la experiencia a otras. Así, en períodos de vigilia percibimos algo, lo recordamos, luego lo olvidamos y reaparece en el sueño. La percepción original no se conserva idéntica, sufre transformaciones; nuestros deseos y temores generan procesos de la imaginación y de la fantasía que la modifican. De esta manera a través de la internalización de lo externo, se origina una trama interna de relaciones en la que se ligan elementos propios del sujeto, de su psiquismo consciente e inconsciente con otros tomados de la experiencia. Así, se forma una "estructura grupal personificada" en términos de Laing, una representación del objeto grupo, en términos de R. Käs. El grupo complementa dialécticamente así la formación, el desarrollo del niño en su evolución. El grupo es, a la vez, una realidad material que existe en el mundo y una representación construida en cada uno de nosotros sobre la base de referentes externos, de la realidad social y material e internos, de la realidad psíquica, endopsíquica, de cada sujeto. En los dos sentidos el grupo es proceso y resultado. En cada grupo que se participa se genera una experiencia grupal, se construye una realidad material al mismo tiempo que una representación interna de ese grupo como objeto, en los sujetos miembros del mismo. Un grupo nace y existe, entonces, desde la materialidad externa (relaciones entre espacio, tiempo, institución u organización, personas, etc.) y desde las representaciones internas, en un proceso dinámico y dialéctico. Un grupo nace en el seno de una organización, una escuela, una universidad, un club, un centro cultural, una familia. Representantes a su vez de instituciones sociales más genéricas. El grupo tiene significados distintos para los miembros, los miembros tienen representaciones individuales y otras comunes de la grupalidad, tal como hemos visto en las imágenes antes transcritas. Estas representaciones se pondrán en juego en la interacción y constituirán parte fundamental del bagaje con que cada uno inicia una experiencia con otros y de la trama social sobre la que el grupo se construye. Los dos niveles de funcionamiento del grupo uno



observable, explícito; otro implícito, oculto, sólo inferible a partir de algunos indicios que en lo manifiesto surgen. En la dinámica de un grupo ambos están siempre presentes. Se comparten ideas, opiniones, expectativas, acciones en el nivel manifiesto, pero también emociones, fantasías inconscientes, supuestos básicos en el nivel latente que determinan a menudo los fenómenos manifiestos.

El grupo, una vez superadas las situaciones propias del primer momento, necesita construir un plan de acción, crear un proyecto de trabajo. Para ello es necesario pasar de la indiscriminación a la discriminación, de la preocupación por lo individual a lo común, de la seriación a la fusión (Sartre). El grupo se construye, hace cuerpo en torno a un proyecto futuro. Se trata no del proyecto de la ilusión grupal sino de uno realista, factible de ser realizado, que surge de la contraposición de acuerdos y desacuerdos de los miembros contruidos a partir de expectativas comunes en lo manifiesto y de deseos y temores en resonancia desde lo latente. A. Bauleo considera que el segundo momento del proceso en los grupos operativos es el de discriminación o diferenciación. En él aparecen dos roles: de coordinador y de integrante y se perfilan la tarea explícita e implícita. Se visualizan aquí los miedos al cambio (al ataque y a la pérdida) que el aprendizaje grupal trae. También surgen las resistencias al cambio que esas mismas ansiedades provocan. El abordaje del tema, la tarea, la estructuración del grupo se transforma en preocupación del grupo en este momento. El aprendizaje, en el grupo es de todos, se convierte en una meta grupal a realizar en conjunto. Es vivido como un cambio y genera distintas formas de resistencia. El grupo va enfrentando y superando problemas diversos que son, casi siempre, formas derivadas de un conflicto más general: aprender-no aprender, ésta no es más que la forma específica en los grupos de aprendizaje, del conflicto más general de cambio-resistencia al cambio. C. Zarzar Charur, dice que la tarea en el grupo de aprendizaje trata "de ir superando pautas estereotipadas de conducta, que no hacen sino expresar los elementos de resistencia al cambio presentes en el grupo.

- La evaluación final del grupo de aprendizaje

Está centrada en el análisis del grupo de aprendizaje y su evolución, la inclusión del momento final desde la historia previa del grupo, la reflexión acerca de los conflictos enfrentados y superados.

La evaluación grupal final incluye el análisis de:

- a)** El grupo y su proceso
- b)** La coordinación
- c)** Los cambios logrados en los individuos

De esta manera se incluye la evaluación de los tres procesos que interactúan en el grupo de aprendizaje y que antes hemos señalado: grupal, de enseñanza y de aprendizaje.

# **CAPÍTULO III**

## **MARCO METODOLÓGICO**

Toda tesis de indagación lleva una metodología y un estudio específico que rige un tipo de investigación, un enfoque de la misma, un diseño, así como a la población que se dirigió esta proposición.

### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se utilizó en esta tesis fue la investigación descriptiva y la explicativa. La Investigación Descriptiva: “Consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar como son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.” (Hernández et al., 2006). Y la investigación Explicativa: “Va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian.” (Hernández et al., 2006).

Por eso en esta tesis se utilizaron las dos la descriptiva y la explicativa, la primera porque por medio de ella se describió la situación, el contexto que en este caso fue el IFE, y los eventos que se llevaron a cabo por medio del taller con los capacitadores. Todo se hizo con la finalidad de tener un conocimiento más profundo sobre algún tema; en sí de alguna manera se especifico sobre lo que se hizo, ya que se recolectó la información suficiente para poder llevar a cabo la investigación, además de que se conoció como se integraron al taller los capacitadores. Y la explicativa, porque de alguna manera se manifestó cómo se llevó a cabo las actividades que estaban diseñadas a través del taller, más bien, se mostro el cómo se realizó, en si los resultados que se arrojaron estadísticamente. A parte de que se tiene que explicar se puede decir detalladamente lo que paso u ocurrió sobre la investigación. Se puede decir, que la descriptiva complementa a la explicativa y saca un trabajo mucho mejor; es decir, eficiente y de calidad.

### **3.2 TIPO DE ENFOQUE**

Esta tesis de investigación, el enfoque que se utilizó fue Mixto, porque “Puede utilizar los dos enfoques cualitativo y cuantitativo para responder distintas preguntas de investigación de un planteamiento del problema.” (Hernández et al., 2006).

En lo cualitativo, se utilizó a la hora de observar, a los capacitadores, analizando la manera en como llevaban a cabo el trabajo, sus actitudes frente a los demás, sus habilidades, conocimientos y destrezas a la hora de enseñar a los capacitados. También la entrevista, está última sirvió para conocer más acerca de la integración por parte de los capacitadores a sus actividades, asimismo que les hacía falta para sentirse parte del grupo y que posteriormente vayan y capaciten a sus capacitados.

En lo cuantitativo, se implementó al momento de analizar la información obtenida de la técnica la encuesta, con su instrumento es decir, el cuestionario y, esta sirvió para graficar todos los resultados obtenidos de este mismo instrumento utilizado, aparte de que se puede considerar que fue muy importante ya que se tomo con la finalidad de saber más acerca de la situación problema y poder darle una solución.

### **3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Dentro de este existen diseños como es el modelo de dos etapas, diseños de enfoque principal, diseño en paralelo y diseño mixto o complejo. Pero el diseño que se utilizó es el paralelo.

“Diseño en paralelo, en este diseño se conducen simultáneamente dos estudios: uno cuantitativo y uno cualitativo, de los resultados de ambos se realizan las interpretaciones sobre el problema investigado. Aunque es muy parecido al diseño de dos etapas de aplicación independiente, cuyos resultados se complementan. Solo que este último es secuencial y los diseños en paralelo son aplicados a un mismo tiempo relativamente.” (Hernández et al., 2006).

Por ello el diseño que se utilizó en esta tesis, es el paralelo, porque de alguna manera se recolectó, analizó y después se vínculo tanto lo cualitativo y lo cuantitativo; se puede decir que lo primero fue la teoría y lo segundo la práctica, más bien, primero

fueron las cualidades y después, la representación estadística de los resultados obtenidos en la aplicación del taller. Además de que este va más allá de la simple recolección de datos de diferentes modos sobre el mismo fenómeno. Asimismo fueron aplicados a un mismo tiempo. Es por ello que se utilizó este tipo de diseño.

### **3.4 POBLACIÓN**

La población, que se consideró para el estudio de dicho problema, fue el Instituto Federal Electoral (IFE), ubicado en el Municipio de Teziutlán, Puebla. “La población, es un conjunto de personas con rasgos en particular que se sitúan en un mismo espacio, que se determinan a través de un censo.” (Hernández et al., 2006).

En este caso, se utilizó el total de la población debido al número reducido de integrantes, porque solo fueron 10 jóvenes(as), con una edad de 18 a 25 años, estaban realizando su Servicio Social, y ellos fueron los capacitadores para que posteriormente ellos mismos fueran a aplicar las dinámicas grupales con sus capacitados.

### **3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

Las técnicas que se utilizaron son la observación, con su instrumento la ficha de observación, la encuesta con su instrumento el cuestionario, y la entrevista.

“La observación es que todos los seres humanos observamos todo el tiempo que estamos despiertos y conscientes” (Hernández et al., 2006).

Se puede comentar que no es mera contemplación, es la que implica adentrarse con profundidad a situaciones sociales y poder de esta manera mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. En si es estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones que se presentan o que se llevaron a cabo.

Además se puede considerar que es un elemento importante porque a través de ella el individuo se da cuenta de todo, más bien dicho, desde que va a la escuela o al trabajo, cuando conoce algo o se divierte, pero lamentablemente la mayoría de los seres humanos lo olvida.

Asímismo se puede decir que la observación es como la recolección de datos que consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conductas que se manifiestan. Puede utilizarse como instrumento de medición en muy diversas circunstancias.

Porque es importante llevar registros y elaborar anotaciones sobre los eventos, las situaciones que se relacionen con el planteamiento del problema son elementales, ya que se hace con la finalidad de evitar el olvido en los aspectos observados.

Por eso hay cinco tipos de anotaciones: Las “Anotaciones de la observación directa. Descripciones de lo que se esta viendo, escuchando, olfateando y palpando del contexto y de los casos o participantes observados. Regularmente van ordenadas de manera cronológica. Ya que permite contar con una narración de los hechos ocurridos (qué, quién, cómo, cuándo y dónde). Las segundas son las “Anotaciones interpretativas. Comentarios sobre los hechos, es decir, las interpretaciones de lo que se esta percibiendo (sobre significados, emociones, reacciones, interacciones de los participantes)”. Las terceras Anotaciones son temáticas. Las cuartas son las Anotaciones personales. Y las quintas son las Anotaciones de la reactividad de los participantes. (Hernández et al., 2006).

En síntesis, se puede decir que las anotaciones sirven o ayudan contra la mala memoria, asímismo señalan lo importante, aquello que contribuye a interpretar y encontrar significado. En si contiene las impresiones iniciales y las que se tienen durante la instancia en el campo. Además documenta la descripción del ambiente, las interacciones y experiencias.

En esta tesis se utilizaron las notas de observación directa y las notas interpretativas, porque con una se anotó lo que se estaba viviendo en ese momento, y la otra porque se dio una interpretación de lo que se estaba percibiendo contando con todo, con las emociones, aptitudes, disposiciones, etc. de cada capacitador del IFE.

Otra técnica fue la encuesta que esta “Es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las

preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación y, sobre todo, considerando el nivel de educación de las personas que van a responder el cuestionario.” ([http:// www.rppnet](http://www.rppnet)).

Y el instrumento es el cuestionario, “Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.” (Hernández et al., 2006).

Básicamente se consideran dos tipos de preguntas cerradas y abiertas.

Las preguntas cerradas se considera que contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan a los participantes las posibilidades de respuesta, quienes deben acortarse a estas. Pueden ser dicotómicas o incluir varias opciones de respuesta.

En cambio, las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuestas es muy elevado; en teoría, es infinito, y puede variar de población en población.

También proporcionan información más amplia y son particularmente útiles cuando no se tiene información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando esta es insuficiente, sirven en situaciones donde se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento.

Se utilizó este tipo de técnicas, porque son las que permitieron recolectar toda la información que se hizo necesaria para la tesis, porque con una se observó y con la otra se recolectó toda la información que complemento el taller.

Y la última técnica que se utilizó es la entrevista, se puede considerar que esta fue importante porque por medio de ella se estableció una relación de comunicación, y se pudo de esta manera indagar más acerca de la investigación.

La entrevista es una técnica útil en situaciones diversas y también lo es para la evaluación del comportamiento de los capacitadores. Además se puede considerar que es un diálogo oral, que si bien sigue ciertas pautas fijadas de antemano, varía según las respuestas emitidas. “La entrevista como instrumento de evaluación permite el



conocimiento de opiniones, actitudes, sentimientos, preferencias, etc. Que forman parte de la personalidad.” (UPN, 2006).

Todos estos instrumentos fueron elementales, para poder diagnosticar y de alguna manera desarrollar esta proposición de investigación, por ello es de suma importancia tener en cuenta a todas.

Para la elaboración y aplicación de los instrumentos, el primer día al llegar a la institución se tuvo que hablar con el Profesor Raúl Rubalcaba Guerrero puesto que es el encargado de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica y es él jefe inmediato, él con gusto dijo que si, entonces se empezó para ello primero con la técnica de observación, con su instrumento la ficha de observación, se llevo a cabo los días 7, 8 y 9 de Marzo del año 2010, todo con la finalidad de detectar alguna problemática dentro del Instituto Federal Electoral (IFE), entonces después de haber observado y haber encontrado una problemática; fue necesario aplicar otro instrumento para poder detectar bien la problemática. Que fue la encuesta con su instrumento el cuestionario se aplicó a 10 capacitadores y fue el día 11 de Marzo del año 2010, y no conforme a ello por último, se aplicó otra que esta fue una entrevista formal para saber más de la situación del problema, todo esto se llevó a cabo con los que estaban realizando su Servicio Social puesto que ellos fueron los capacitadores, esto se llevó a cabo en el Instituto Federal Electoral (IFE), que se encuentra ubicado en la ciudad de Teziutlán Pue. Cuando se emplearon estos tres instrumentos, se contó con un clima favorable y con instalaciones adecuadas para presentarlos.

Las técnicas que se aplicaron dieron los siguientes resultados, el primer instrumento, es decir, la ficha de observación fueron importantes para la tesis porque se pudo observar que uno de los problemas detectados era que los capacitadores no tienen el interés por lo que es la didáctica grupal, es decir, no cuentan con mucho material para poder desarrollar un tema en específico, ya que no cuentan con suficientes dinámicas grupales para fomentar el trabajo en equipo y poder de esta manera llevar a cabo mucho mejor sus trabajos con los capacitados. Otro aspecto que se observó, es que no motivan a los capacitadores para que participen en el trabajo que se estaba llevando a cabo en ese momento, además de que el capacitador si, les

explica las dudas que tiene el capacitado sobre el cómo hacer un trabajo dinámico, pero no es suficientemente entendida la información, entonces es necesario que haya una buena comunicación por parte del que da dicha información. Asimismo se notó que no conocen muchas dinámicas grupales para llevar a cabo los diversos temas con sus capacitados. **(Ver apéndice A).**

Por eso entonces fue necesario utilizar otra técnica que fue la encuesta **(Ver apéndice B Y C)** y su instrumento el cuestionario el cual se implementó con los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE). Pero es necesario saber que solo fueron 10 capacitadores y donde 1 capacitador representa el 10% de la población, ejemplo, si contestaron 7 equivale al (70%), y si contestaron 3 sería (30%), donde sumado es igual al 100%. Para ello estadísticamente se conoció que a la población a la cual se dirigió de 10 capacitadores el 100% respondió a la pregunta No. 1 que fue **¿De las siguientes características de la didáctica, señala cuales corresponden a tu definición personal o interpretación del concepto?**. El 8(80%) de los capacitadores contesto que es el arte de enseñar y el 2(20%) respondió que es una técnica aplicada pero es necesario que no nada más conozcan eso sino que también puede ser una guía, una conducción para el individuo para desarrollar mejor el trabajo. **(Ver apéndice C).**

Además la siguiente pregunta fue **¿Subraya el tipo de didáctica que conoces o has escuchado?** A lo que un 9(90%) conoce lo que es didáctica general y un 1(10%) lo que es una didáctica especial, se consideró que es de suma importancia conocer de que trata cada una de ellas y el cómo se presentan dentro del contexto social y el cómo se aplican. **(Ver apéndice C).**

En el instrumento que se presentó a los capacitadores se les cuestionó acerca de **¿Qué consideran que es un equipo?** A lo que el 6(60%) respondió que es una responsabilidad compartida, un 3(30%) que es un conjunto de individuos, mientras que el 1(10%) es una integración armónica, puesto que son algunas características de lo que es un equipo pero la principal es que equipo se refiere a un conjunto de personas interrelacionadas con una serie de estrategias procedimientos y metodologías que de

alguna manera se van a organizar para llevar a cabo una determinada tarea y lograr la meta. **(Ver apéndice C).**

Asímismo se les preguntó que **Al participar en un equipo** que hacen el 5(50%) de los capacitadores les gusta opinar cuando se encuentra en un equipo, un 3(30%) le gusta escuchar y un 2(20%) ha sido alguna vez líder. **(Ver apéndice C).**

Al mismo tiempo esta pregunta nos lleva a él **¿Cómo se sienten mejor trabajando en conjunto o individualmente?**, a lo que ellos contestaron que era mejor trabajar en conjunto, porque el trabajo es mejor y más rápido, y que se optimiza el tiempo de elaboración, y a la vez se sienten con más ganas de trabajar, por lo anterior se consideró necesario preguntar qué **¿Cómo capacitador de qué forma han implementando lo que es el trabajo en equipo?**, a lo que el 5(50%) contesto que a través de la confianza, un 4(40%) respondió que a través de dinámicas de integración y un 1(10%) contesto que se da a través de ejercicios y juegos. **(Ver apéndice C).**

Sin embargo, también es necesario conocer como se sienten los capacitadores **Ante una situación que trabajen en un equipo**, lo que el 5(50%) de los capacitadores se saben organizar, un 3(30%) contesto que sabe participar y un 2(20%) sabe dialogar. Es necesario conocer cómo se debe de trabajar en equipo y el cómo se considera puesto que es un proceso estricto y lleno de retos, pero a la vez es muy satisfactorio. **(Ver apéndice C).**

Y por lo tanto también se les investigó **¿Que consideran que es importante al trabajar en equipo?** a lo que el 6(60%) de ellos respondieron que lo más importante es ser responsable, un 2(20%) ser participativo y el otro 2(20%) contesto que generar un clima agradable, pero es necesario que conozcan otras consideraciones por ejemplo la disposición de cada uno, el desarrollo y el fomento de un espíritu de cooperación entre los miembros de los grupos con objetivos comunes. **(Ver apéndice C).**

Por eso además se relaciona la pregunta con qué **¿Si trabajas en equipo como te caracterizas?** El 5(50%) respondió que se caracterizan que descubren nuevas cosas, un 3(30%) aprende más, un 1(10%) crece como persona y el otro 1(10%) dice que convive con los demás. **(Ver apéndice C).**

Aparte de que se les hizo la pregunta **¿Qué para formar un equipo de trabajo es necesario conocer las capacidades de cada individuo?** A lo que ellos respondieron que si y no, si, porque permite otorgar responsabilidades de acuerdo a lo que cada individuo sabe realizar, además de que al formar un equipo cada uno tiene un punto de vista diferente al de los demás y eso hace que exista una comunicación y por lo tanto se conoce a cada persona si es apta para una determinada actividad y esto hace más fácil asignar tareas, y no, porque todo individuo es capaz de realizar cualquier actividad y las capacidades se conocen cuando se organiza el equipo. Ésta pregunta está relacionada con que **Sabes que un equipo es un conjunto de personas que realizan una tarea para alcanzar**, mejores resultados eso es lo que contesto el 9(90%) y el 1(10%) para mejorar la convivencia. **(Ver apéndice C).**

Además de que se les cuestionó que **¿Cómo seres humanos que consideran que es necesario para convivir con los demás?** Se notó que del 100% de la población un 9(90%) contesto que la comunicación es necesaria para convivir, y un 1(10%) que a través de la integración, se piensa que es necesario que los capacitadores conozcan otros elementos como el de confianza, complementariedad, entre otros para conocer más acerca de un determinado problema y dar una solución en conjunto y llevar por lo tanto una mejor relación. **(Ver apéndice C).**

Otra pregunta que se les cuestionó fue **¿Qué han hecho para que como capacitador salga mucho mejor tu trabajo?**, el 6(60%) de la población respondió a que lo han organizado, un 2(20%) a estado motivado y el otro, 2(20%) a estado estimulado es necesario por ello que sepan diferenciar y a la vez que reconozcan que existen más términos de apoyo para que el trabajo sea de calidad. **(Ver apéndice C).**

Además se les preguntó **¿Qué técnicas de trabajo han utilizado como capacitadores?** para desarrollar el trabajo, a lo que el 8(80%) de los capacitadores ha utilizado el debate, y un 2(20%) a utilizado lo que es discusión, por eso es necesario que conozcan que existen muchas técnicas de trabajo, es decir, diseños, modelos, a partir de los cuales se pretende que un grupo funcione, sea productivo y alcance los objetivos. Por ejemplo la de Philips 6-6, de seminario, de estudios de caso, corrillo y reja, simposio, entre otras. **(Ver apéndice C).**

Y por último, para conocer más acerca de la problemática se tuvo que entablar una entrevista de manera formal, donde por medio de la conversación comentaron que no sabían trabajar con dinámicas y se les preguntó que si querían que se les aplicará un taller para que se les dieran más dinámicas grupales todo con la finalidad de que se dé mejor su trabajo o lo lleven mejor a la práctica; para eso contestaron que si porque les iba a servir en sus actividades cotidianas. Es decir, trabajar mejor para que el trabajo no se de de manera tediosa sino más bien de manera dinámica.

La primera pregunta que se les hizo en la entrevista fue **¿Te gustan las dinámicas grupales?** A lo que ellos contestaron que si, la mayor parte de los capacitadores, entonces por ello se considera que si tienen el interés. Posteriormente, otra pregunta fue **¿Cuando las llevas a cabo sabes socializar con los demás?** A esta pregunta se pudo entablar que no saben socializarse con las demás personas, dicen que siempre cuando se dirigen a preguntar algo es de manera directa y que por lo tanto, no hacen mucha amistad es lo que respondió la mayoría de los capacitadores. Entonces continuando con la entrevista otra cuestión fue **¿Te gusta participar cuando estás en un trabajo de equipo?** A algunos capacitadores no les gusta participar en equipo, y eso es de gran interés para la temática, porque se tiene que enseñar como ellos se deben de integrar en todas las actividades que se dan al trabajar en equipo, la mayor parte de ellos respondió que no les gusta porque dicen que les da pena, se cohíben, y que mejor respetan el trabajo que hacen los demás. Y algunos si participan cuando están o se encuentran trabajando en equipo, pero solo es lo mínimo de los capacitadores. Otra fue **¿Estás por voluntad o porque te ponen a trabajar así?** La mayor parte de los capacitadores respondió que esta porque lo ponen a trabajar así, solo una minoría respondió que esta por voluntad porque dicen que se optimiza el proceso de producción dentro de un equipo, y que sale de mejor calidad. **(Ver apéndice D).**

Asímismo se les indago acerca de **¿Qué dinámicas conoces?** A lo que respondieron que al lobo lobito, cielo mar y tierra, el de las sillas, a la rueda de san miguel, rompecabezas, la cebolla. Son las que conocen por ello es necesario darles más dinámicas para que estos mismos vayan y las puedan aplicar con sus capacitados

o en su vida diaria. Otra fue, **¿Las aplicas a un tema determinado?** Contestaron que no solo las toman cuando están aburridos, o estresados. De la misma manera se les preguntó que si **¿Las puedes relacionar con la vida cotidiana?** Contestaron que si, cuando tienen un problema y quieren saber cómo sentirse mejor, entonces la utilizan como para quitarse lo estresado y poder avanzar en alguna actividad. Asimismo, otra pregunta fue **¿Qué consideras para que se dé un mejor trabajo en equipo?** La disponibilidad, de cada integrante de equipo, la actitud que tiene cada individuo, la responsabilidad, la integración, la participación y sobre todo el compromiso. Otra de las preguntas que fueron importantes fue **¿Sabes que es la didáctica grupal?** A lo que la mayoría respondió que es el arte de enseñar, pero es necesario que no nada más sepan que es eso; sino más bien, que la didáctica grupal es importante para poder desarrollar mejor su tarea. Por ello se hizo necesario preguntarles **¿Qué momento consideras para aplicar una dinámica?** A lo que ellos contestaron que se aplicaría cuando estén en un grupo de trabajo, y cuando el trabajo es tedioso. También se les cuestionó acerca de **¿Conoces muchas dinámicas donde o quien te las enseñó?** No conocen muchas pero la mayoría dice que las aprendió en el ámbito de la escuela, es decir, cuando iban en la primaria, secundaria y bachillerato que ahorita en la universidad también siguen pero no son muchas. Y quieren aprender más. Por ello se les preguntó que si les **¿Gustaría tener un taller para conocer más?** A lo que respondieron que si, les gustaría tomar un taller donde les den más herramientas para poder integrarse a las diferentes actividades, es decir, quieren que se les den más dinámicas para poder llevar a cabo y también saber cómo poder trabajar en equipo más bien saber integrarse en las actividades de equipo. Asimismo se les preguntó **¿Te gustaría llevar a cabo un trabajo más dinámico?** A lo que ellos dijeron que si, les gustaría mejorar en su trabajo que sea más dinámico y eficiente para poder desarrollarse mejor en su labor, y sobre todo poderlo aplicar en un tiempo de manera más creativa y flexible. **(Ver apéndice D).**

En conclusión, se puede decir, que los tres instrumentos que se les aplicaron a los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE), los resultados que arrojaron fueron estadísticamente importantes para la tesis, es decir, porque se observó que les faltan dinámicas grupales para poder desarrollar su trabajo, por eso fue necesario

aplicar el cuestionario y este permitió conocer que al menos tienen una pequeña idea de lo que abarca lo que es la didáctica grupal.

En parte es significativo porque al menos tienen idea de lo que comprende la didáctica, y eso es bueno; claro que no todos poseen el mismo conocimiento ya que algunos no conocen muchas técnicas grupales, dinámicas, el cómo se debe de trabajar en equipo, y eso fue de gran interés para la temática.

Donde también se pudo observar que es necesario proporcionar más dinámicas, técnicas grupales; y una de las técnicas es el trabajo en equipo, para que el trabajo no sea tan tedioso, es decir, llevar a cabo el taller, con los capacitadores con el objetivo de dar el contenido de un tema por ejemplo sobre democracia pero este se debe de llevar de manera más dinámica y fomentando más el trabajo en equipo para que se realice un trabajo productivo y que el mismo sea de calidad.

Por último a través de la entrevista, se notó que en si los capacitadores no cuentan con mucho material o recurso para poder desenvolverse en su clase con los capacitados, en si es necesario dar más dinámicas grupales para que estos mismos las puedan aplicar con sus capacitados y poder de esta manera desarrollar mejor un trabajo y sobre todo que todos participen, se puede decir estableciendo más el trabajo en equipo, porque trabajando así se puede llegar a dar un trabajo mucho mejor que individualmente y es necesario que los capacitadores no lo olviden.

### **3.6 FUENTES DE INFORMACIÓN**

Las fuentes de información como es sabido hay tres fuentes, pero solo se tomaron dos, las fuentes primarias. Que estas son las que “Proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que contienen los resultados de estudios, como libros, antologías, artículos, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, videocintas en diferentes formatos, foros y páginas en internet, entre otros.” (Hernández et al., 2006).

Y las fuentes secundarias. “Son listas, compilaciones y resúmenes de referencias o fuentes primarias publicadas en un área de conocimiento en particular, las cuales comentan artículos, libros, tesis, disertaciones y otros documentos especializados.” (Hernández et al., 2006).

En este caso se utilizaron las dos, porque las primeras son investigaciones que se realizaron sobre, libros, antologías, artículos, tesis, etc. que fueron importantes para la problemática, es decir, los trabajos que se recolectaron para poder llevar a cabo la investigación dentro del Instituto Federal Electoral (IFE). Y las segundas porque se retomó información de documentos especializados, como las compilaciones, asimismo se tomó sobre las tesis que están comentadas y otros documentos, por eso se consideró tomar en cuenta las dos.



# **CAPÍTULO IV**

#### **4.1 DESCRIPCIÓN DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN**

La alternativa que se dio, tuvo una finalidad la cual consistió en dar la solución al problema que se encontró en el Instituto Federal Electoral (IFE), por ello fue necesario saber primero que la didáctica grupal es muy importante, puesto que se tomó en cuenta ya que por medio de ella se dio el trabajo más didáctico, es decir, más factible y por ello fue indispensable darle la solución al problema que se encontró el cual fue dar más dinámicas grupales y fundamentar la técnica del trabajo en equipo, para que los capacitadores obtuvieran un trabajo más dinámico, pero fue necesario tener en cuenta que las dinámicas grupales son las que proporcionan una constante adaptación a la realidad siendo un estímulo en el proceso de aprendizaje, y estas se dieron por medio del taller, y este consistió en presentarles a todos los capacitadores diferentes dinámicas, para que las pudieran utilizar el día de mañana con sus capacitados, en sí que ellos conocieron más dinámicas y fomentaron el trabajo en equipo entre ellos mismos, para que posteriormente fueran y las aplicaran con sus capacitados y a la vez se obtuviera un trabajo más eficiente.

#### **4.2 QUE ES UN TALLER**

Desde un punto de vista pedagógico, se debe de saber en un principio que “El taller es un lugar donde se trabaja, se elabora y se transforma algo para ser utilizado”; (Ander, 1991).

El taller se puede considerar que es un espacio importante para desarrollar una actividad, y sobre todo que esta actividad sea para bien. Puesto que el taller si se considera aplicarlo al ámbito de la pedagogía el alcance se podría decir que es el mismo porque se trata de una forma de enseñar y sobre todo de aprender, mediante la realización de algo, que se lleva a cabo conjuntamente. En si el taller primero se manejó la teoría; es decir, como lo debes de llevar a cabo; y después es la práctica más bien como se aplicó dentro del contexto social en este caso con los capacitadores.

De la misma manera, el taller permitió cambiar las relaciones, funciones y roles de los capacitadores y los capacitados, puesto que este incluyó una metodología

participativa y creó de esa manera las condiciones para desarrollar la creatividad y la capacidad de investigación.

Dentro del taller es necesario saber que este cuenta con características algunas de ellas es que “Es un aprender haciendo”. (Ander, 1991).

Como el taller es un aprender haciendo, se trata de que los conocimientos que se adquirieron por parte de los capacitadores en la práctica se tengan que llevar o insertar a un futuro, por ello se tomó en cuenta tanto a la teoría como a la práctica, porque ambos se complementaron y a la vez sacaron un trabajo eficiente. Se puede decir, que no nada más fue un hacer repetitivo, sino más bien un hacer productivo en el sentido de que todo se aprendió haciendo. Además de que todos aportaron conocimientos tanto el capacitador como los capacitados, puesto que se trabajó con dinámicas grupales y la técnica del trabajo en equipo y eso hizo que se llevara a cabo una participación de todos.

Igualmente “Implica y exige de un trabajo grupal, y el uso de técnicas adecuadas.” (Ander, 1991).

Es cierto que exigió un trabajo grupal y el uso de técnicas adecuadas para llevar a cabo este taller, porque como bien es sabido que el taller es un grupo social que está organizado para un aprendizaje y como todo grupo alcanza una mayor productividad si se usan las técnicas adecuadas, porque el trabajo grupal una de sus características es que las actividades no se realizan de manera individual; si no se dan de manera grupal, es decir, en conjunto. Pero también hay que aclarar que el trabajo grupal no es productivo por sí mismo, es decir, por el sólo hecho de estar haciendo algo juntos, más bien hay que utilizar técnicas grupales, para que de esta manera el trabajo se pueda potencializar y aplicarlo a la realidad con los capacitados.

Y, “Permite integrar en un solo proceso tres instancias como son la docencia, la investigación y la práctica” (Ander, 1991).

Así, la formación de un capacitado se da en tres ámbitos o niveles en lo que es este campo de docencia el capacitador y el capacitado participan activa y

responsablemente ambos, porque se puede decir que la docencia aquí ejerce la situación de enseñanza-aprendizaje, a través de la reflexión teórica sobre la acción que se lleva a cabo. La investigación es la exigencia previa de la acción, y la práctica son las actividades y tareas que se llevaron a cabo para realizar esta tesis. En el taller estas tres se integraron como parte del proceso.

Es necesario conocer que existen tres tipos de taller, el primero es el taller total, segundo el horizontal y el tercero, es el vertical. El primero, consiste en incorporar a todos los docentes y alumnos de un centro educativo en la realización de un programa o proyecto. El segundo, abarca o comprende a quienes enseñan o cursan un mismo año de estudio y el taller vertical, comprende cursos de diferentes años, pero integrados para realizar un proyecto en común.

El tipo de taller que se utilizó es el vertical, porque los capacitadores eran de diferentes carreras pero todos estaban por un mismo propósito que fue llevar a cabo el taller para que pudieran desarrollar mejor sus actividades cotidianas y lograran aplicar las diferentes dinámicas grupales en las Jornadas Cívicas del IFE.

También se debe de conocer las funciones del taller, que por su modalidad operativa, puede realizar tres tipos de funciones: docencia, investigación y servicio. (Ander, 1991).

Docencia, porque reemplaza la clase magistral por la educación mediante la realización de un trabajo en conjunto, se va además a la búsqueda de conceptos, categorías, necesarios para una mejor comprensión de la tarea que se está realizando. En el taller la teoría está referida a una práctica concreta que se presenta como problema y como situación de aprendizaje. La teoría aparece como una necesidad para iluminar la práctica de las necesidades del trabajo que se realiza. Es decir, que aquí se tomó primero a la teoría, porque esta es la que se encarga de llevar a la práctica; puesto que son dos polos en permanente referencia, es decir, que ambos se complementan.

Es necesario tener presente que el trabajo de este taller es básicamente un trabajo en equipo que se constituyó por capacitadores y capacitados. Para lograr los

objetivos, dentro de este taller, se dio por medio de una estrategia pedagógica, que se estructuró de la siguiente manera:

- ❖ Para poder entender la metodología pedagógica del taller, se tuvo que saber que en el taller no hay programas puesto que la enseñanza-aprendizaje no se da por un proceso lógico-lineal, sino objetivos. Y de esta manera todas las actividades didácticas están centradas en la solución de los problemas.
- ❖ Además exigió un cambio en el rol del capacitador tradicional, el no actuó como solitario, sino constituyó un equipo de trabajo formado por los capacitadores y los capacitados, de tal manera que se acostumbraron a reflexionar y actuar en grupo, a mejorarse con los aportes de los demás y a enriquecerse con los propios aportes.
- ❖ Las actividades que se realizaron en el taller debieron estar vinculadas a la solución de problemas reales propios de una disciplina o área de conocimiento.
- ❖ El capacitador no enseña, sino que ayuda a que el educando aprenda a aprender, mediante el procedimiento de hacer algo. Más bien se tiene que reflexionar sobre la práctica tanto del capacitador como la del capacitado.
- ❖ El sistema de taller, enseña a relacionar lo que es la teoría y la práctica, estableciendo lo pensado y lo realizado.
- ❖ También es necesario que los talleristas se capaciten en la selección de instrumentos y los medios de trabajo y sobre todo que sepan reaccionar ante una determinada situación.
- ❖ Por último, es importante saber que en la formulación del taller lo que se proponga llevar a cabo, sea un proyecto factible, que quiere decir, que sea realizable.

Por medio del taller se dio la solución a la problemática que se detectó con los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) se emplearon actividades por medio de la utilización de la didáctica grupal, a través de dinámicas grupales y la técnica del trabajo en equipo para obtener de esta manera un trabajo cooperativo.

### **4.3. SUSTENTO TEÓRICO DEL TALLER**

De acuerdo a la teoría sociocultural de Vygotsky, el taller se manejó a través de la socialización, es decir, todos de alguna manera participaron ante una determinada situación, puesto que aquí la participación de todos fue muy importante llevarla a cabo con todos los capacitadores.

Además como Vygotsky, lo maneja se trató sobre todo de aprender en conjunto ya que todos los seres humanos se complementaron unos con otros para poder llegar a desarrollar un trabajo y sobre todo que este fuera de calidad.

Se puede decir que lo fundamental de este taller, consistió en considerar a los capacitadores como resultado de un proceso histórico y social donde el lenguaje tuvo o desempeño un papel esencial, porque el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio, pero el medio entendido social y culturalmente.

El taller es un lugar, por medio del cual se dio una interacción tanto de los capacitadores como de los capacitados, para poder generar las herramientas necesarias y pudieran aplicar las dinámicas grupales con sus capacitados y poder obtener mejores conocimientos.

Igualmente dentro del taller de acuerdo con Vygotsky, el aprendizaje se pudo considerar que se estimuló y activo con una variedad de procesos mentales que afloraron en el marco de la interacción con otras personas, es decir, los diferentes capacitadores, y esa interacción que ocurre en diversos contextos es siempre mediada por el lenguaje. Y esos procesos, que en cierta medida reproducen esas formas de interacción social, son internalizadas en el proceso de aprendizaje social, más bien que los capacitadores pudieron hacerlo para que se descubrieran más como persona, hasta convertirse en modos de autorregulación por parte de ellos mismos.

Asímismo, el taller que se llevó fue muy importante; ya que se tuvo presente que todos los capacitadores poseen diferentes puntos, ideas acerca de lo que se estaba llevando a cabo y eso fue importante para el taller de acuerdo con esta teoría, ya que como dice Vygotsky,(1994), “Todos los individuos se relacionan con los demás para

poder producir nuevos conocimientos y sobre todo saberlos aplicar de acuerdo con el contexto social.”

#### **4.4. IMPORTANCIA DEL TALLER SOBRE LA DIDÁCTICA GRUPAL EN CAPACITADORES DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (IFE).**

La importancia de este taller, fue ofrecer a los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE), como un apoyo en presentarles nuevas dinámicas grupales para que pudieran tener una nueva alternativa sobre cómo llevar a cabo o mejorar su trabajo y que este no sea tan tedioso sino más bien dinámico.

Se pretendió, crear nuevos espacios se podría decir que educativos, donde estos mismos nos permitieran desarrollar de una mejor manera la participación y la integración por parte de los capacitadores y a la vez estos mismos generaron nuevos conocimientos.

También se trató de vincular se podría decir lo teórico y lo práctico, es decir, que así como cuando se tuvo que presentar un determinado tema a los capacitados, ambos participaron más bien que conocieron sus necesidades, en sí que espero uno del otro. Todo con la finalidad de que ambos se conocieran y pudieran llegar a desarrollar un mejor trabajo ya que así la participación se diera más productiva.

Como también que la didáctica grupal, es transcendental saber que enriquece mejor el trabajo, ya que se trata de aprender pero de manera conjunta todos participando equitativamente.

#### **4.5 FINALIDAD DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN**

Se brindó de cierta forma un mayor conocimiento a los capacitadores de lo que abarca la didáctica grupal, como por medio de sus dinámicas grupales y la técnica del trabajo en equipo, todo con la finalidad de que estos mejoraran en su labor. Haciendo de ella una labor más enriquecedora, más dinámica; porque se tuvo conocimiento de muchas dinámicas para que las pudieran llevar a cabo cuando fuera necesario. Y sobre todo que estas pudieran responder a las necesidades de los capacitados.

En si se puede decir que se buscó mejorar la calidad de los capacitadores, porque se les ofreció la información a los capacitadores, de lo que es didáctica grupal, en si se llevó a la reflexión más bien que tomaran a esta como un recurso, medio o herramienta para mejorar la capacitación y poder obtener un mejor trabajo.

Igualmente se puede considerar que el propósito de las dinámicas grupales fue apoyar a los capacitadores para que mejoraran la calidad de sus procesos dirigidos a lograr un aprendizaje eficiente. Se pudo considerar que la meta básica va más allá de los conocimientos técnicos que se requirieron enseñar, además de facilitar su proceso de aprendizaje, puesto que provocó estados emocionales positivos y un dinamismo que ayudó a desarrollar en el capacitando un estado físico más adecuado para poder generar un aprendizaje.

#### **4.6 OBJETIVOS DEL TALLER.**

- Ofrecer las herramientas necesarias para que los capacitadores lleven a cabo mejor su labor.
- Ayudar a los capacitadores para que adopten un rol, y que este mismo se dé a manera de construcción social.
- Enseñar a los capacitadores a que desarrollen o lleven a cabo mejor la enseñanza con sus capacitados.
- Integrar a la práctica de los capacitadores, la técnica del trabajo en equipo para que su trabajo sea más enriquecido.
- Propiciar que los capacitadores aprendan a aprender, es decir, que mediante el diálogo la interacción y la convivencia con los demás se genere un nuevo conocimiento.

#### **4.7. PLANEACIONES DIDÁCTICAS Y CONTENIDO DEL TALLER**

La estructura del taller se compuso por 10 sesiones, cada sesión tuvo un tiempo de duración de 60 minutos cada una. Las primeras dinámicas grupales consistieron en la presentación por parte de los capacitadores y que estos mismos tuvieran confianza, posteriormente las siguientes dinámicas consistieron en la integración por parte del grupo y la comunicación que se da al estar trabajando en equipo, la última sesión se



trató sobre la evaluación de la alternativa de solución. Y se aplicó en un mes y medio. El contenido del taller consistió en conocer las diferentes dinámicas que se pudieron utilizar para llevar a cabo un trabajo más dinámico y sobre todo eficiente. A continuación se presentan las dinámicas que se dieron en el taller:

- **La telaraña. (López, 2005).**
- **Canasta revuelta. (López, 2005).**
- **Olas. (López, 2005).**
- **Futbolito. (López, 2005).**
- **Multiabrazo. (López, 2005).**
- **Estrenando casa. (López, 2005).**
- **Romper el cerco. (López, 2005).**
- **La ley no es para mí. (López, 2005).**
- **Palabritas y palabrotas. (López, 2005).**
- **Mi nombre tiene A el tuyo B. (López, 2005).**
- **El chisme. (López, 2005).**
- **Credencial de identificación. (López, 2005).**
- **Como gemelos. (López, 2005).**
- **Ciegos y lazarillos. (López, 2005).**
- **Todo con ele. (López, 2005).**
- **Las tres “T”. (López, 2005).**
- **Foda. (López, 2005).**
- **Hemos cambiado. (López, 2005).**
- **Evaluación de la alternativa de solución. (López, 2005).**

# **EVALUACIÓN**

## EVALUACIÓN

Como se mencionó en el capítulo número dos, desde un principio se debe de saber que todo acto educativo debe contener una evaluación, ya que esta forma parte de la toma de decisiones para integrar lo que es el proceso de enseñanza-aprendizaje en el individuo.

Por ello, los capacitadores se tuvo que evaluar las actividades que se llevaron a cabo dentro del taller, puesto que permitió de alguna manera conocer que tan importante fue la realización del taller.

Asímismo, como dice Andueza, (2004) “La evaluación es un medio, no un fin”, y fue necesario tener en cuenta que como medio que es se llegó a conocer los conocimientos, los intereses, las habilidades, etc. Puesto que a través de las evidencias se pudo conocer como llevaban el proceso de E-A los capacitadores.

Así como también fue significativo tener presente que la evaluación se da al principio, durante y al concluir cualquier actividad de enseñanza. La evaluación del taller se dio por medio del cuestionario, y este “Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.” (Hernández et al., 2006). Donde el tipo de preguntas son tanto abiertas como cerradas, se les proporcionaron al capacitador para que lo contestara de acuerdo a sus conocimientos, y la evaluación de la alternativa de solución se dio por medio de la observación porque “Permite conocer, educar, orientar y sobre todo que proporciona datos y se conoce la dinámica tanto interna como externa del grupo” (Romero, 2008). Se llevó a cabo de esta manera ya que se dio cuenta que si utilizaron las dinámicas grupales y la técnica de trabajo en equipo.

La primera evaluación fue la del taller y posteriormente la de la alternativa de solución, llegando a la conclusión de los resultados de manera general.

# **PLANEACIONES**

**PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA**

**SESIÓN: 60 MINUTOS**

**PROPÓSITO GENERAL:** Que él capacitador conozca lo que es didáctica grupal, por medio de sus dinámicas grupales y técnicas grupales como la del trabajo en equipo; y a la vez que la tomen como una herramienta de apoyo durante la realización de su práctica.

**PLANEACIÓN: 1**

**FECHA: 11/10/2010.**

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Presentación del taller	-Dar a conocer a los capacitadores, el contenido del taller y las partes que lo componen, así también la importancia para su apoyo en su práctica diaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se organizará una dinámica de presentación la cual es “La telaraña” con el fin de conocer a los capacitadores y establecer un ambiente adecuado para el trabajo.</li> <li>- Se hará la presentación del taller, con el uso de diapositivas.</li> <li>- Se aclararán dudas.</li> <li>- Se finalizará la sesión, con la aplicación de una dinámica de nombre “Canasta revuelta” para liberar energía, divertirse y a la vez se de la integración de los capacitadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Computadora</li> <li>-Cañón</li> <li>-Sillas</li> <li>-Bola de estambre.</li> </ul>	<p>20 minutos</p> <p>15 minutos</p> <p>10 minutos</p> <p>15 minutos</p>	<p>Se llevará a cabo por medio de los aspectos que se consideran en la siguiente tabla.</p> <p><b>(Ver instrumento adjunto).</b></p>

**OBSERVACIONES:**

Se observó, que los capacitadores les pareció el taller una buena manera para mejorar en su labor, ya que a donde van a a las diferentes escuelas tienen que llevar a cabo las Jornadas Cívicas, y éstas se tienen que basar en las diferentes dinámicas grupales, para poder desarrollarse mejor como personas, además se observó que les pareció muy importante el taller ya que estaban interesados en lo que se les estaba presentando, pero uno de los problemas que se presentó fue que no todos llegaron a la misma hora, es decir, se acordó a una hora y llegaron después de media hora, entonces hizo que se atrazara el taller, eso lo tome como incidencia por parte mía para poder aplicar el taller. Con la primera dinámica la telaraña se logró el objetivo, es decir, se presentaron y se les preguntó que se identificaran con un valor a lo que contestaron los siguientes valores, honestidad, sinceridad, responsabilidad, solidaridad, justicia, humildad, y se les fue preguntando que porque ese valor todo con la finalidad de que puedan ellos mismos aplicar estas dinámicas con los capacitados. Y la canasta revuelta sirvió para conocer como se integraron durante el taller ambos se lograron llevar a cabo sin ningún problema.

**BIBLIOGRAFIA:**

- ❖ Ezequiel – Ander, (1999) El taller una alternativa de renovación pedagógica , respuestas educativas, 3° edición, vol. no. 23 pp. 122.
- ❖ Lopez Gil, Miguel Angel, 2005, Dinamicas grupales, Edit, Gil Editores, S.A DE C.V, Mexico, Pp. 119.

### Evaluación de la sesión No. 1

Aspectos a evaluar	El diseño del taller te pareció:	Los contenidos del taller:	Las dinámicas te parecieron:	La participación del grupo:
<b>Capacitadores</b>				
<b>1. Capacitadores</b>	<b>Interesante</b>	<b>Buenos</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>
<b>2. Capacitadores</b>	<b>Interesante</b>	<b>Buenos</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>
<b>3. Capacitadores</b>	<b>Bueno</b>	<b>Interesantes</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>
<b>4. Capacitadores</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buenos</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>
<b>5. Capacitadores</b>	<b>Bueno</b>	<b>Interesantes</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>
<b>6. Capacitadores</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buenos</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>
<b>7. Capacitadores</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buenos</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>
<b>8. Capacitadores</b>	<b>Bueno</b>	<b>Interesantes</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>
<b>9. Capacitadores</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buenos</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>
<b>10. Capacitadores</b>	<b>Interesante</b>	<b>Regular</b>	<b>Buenas</b>	<b>Interesante</b>

Anote: Bueno(a), Regular, e Interesante.

PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA

SESIÓN: 60 MINUTOS

**PROPÓSITO GENERAL:** Que él capacitador conozca lo que es didáctica grupal, por medio de sus dinámicas grupales y técnicas grupales como la del trabajo en equipo; y a la vez que la tomen como una herramienta de apoyo durante la realización de su práctica.

PLANEACIÓN: 2

FECHA: 18/10/2010.

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Olas	-Liberar energía, para poder integrar a los capacitadores a estimular la colaboración y poder de esta manera respetar las reglas.	- Se organizara la dinámica "Olas" con la finalidad de que los capacitadores se sientan parte del grupo y a la vez se diviertan.	- Gis. -Dos sillas. -Dos escobas. -Mini balón.	15 minutos	Se llevará a cabo por medio de los aspectos que se consideran en la siguiente tabla. <b>(Ver instrumento adjunto).</b>
Futbolito	Y estas son dinámicas de animación para fomentar la motivación y la integración de los participantes al inicio o al final de una sesión.	- Se les dirá para que sirve esta dinámica, más bien la teoría el cómo se debe de llevar a cabo.		10 minutos	
		- Posteriormente, se realizará otra dinámica el "Futbolito", con la intención de que aprendan a respetar las reglas.		15 minutos	
		- Luego, se les dirá para que sirve esta dinámica cual es su		10 minutos	



		<p>objetivo y él como la puedan utilizar con sus capacitados.</p> <p>- Finalmente, se concluirá con la participación de todos los capacitadores, y se les preguntara que les dejo estas dos dinámicas.</p>		10 minutos	
--	--	--	--	------------	--

**OBSERVACIONES:**

Se observó que durante la sesión, los capacitadores antes de empezar todos estaban interesados en que dinámicas les iba a poner el día de hoy, eso a mi me alegro ya que todos tenían la disponibilidad para llevar a cabo las actividades, la primera dinámica fue la ola, todos interesados querían que les explicara en que consistía esa dinámica, entonces les di las instrucciones, se dibujo una línea blanca en medio de la cancha y después se les decía la ola va, y todos brincaban hacia adelante, la ola viene, todos brincaban hacia atrás, todos estaban emocionados con esta dinámica se logro el objetivo planteado, y la segunda dinámica fue la del futbolito, se utilizó con la finalidad de que los capacitadores conozcan y llevarlos a la realidad, es decir, que dentro de un grupo de trabajo hay reglas que se tienen que respetar entonces esta dinámica sirvió para eso para poder ubicarlos con los problemas de la realidad de la sociedad en la que nos encontramos sumergidos, pero con esta dinámica se quebró una escoba, y pues eso es lo que paso durante la sesión se tuvo que comprar.

**BIBLIOGRAFIA:**

❖ Lopez Gil, Miguel Angel, 2005, Dinamicas grupales, Edit. Gil Editores, S.A DE C.V, Mexico, pp. 138-141.

**Evaluación de la sesión No.2**

<b>Aspectos a evaluar</b>	<b>Las dinámicas te parecieron:</b>	<b>La integración del grupo fue:</b>	<b>La participación fue:</b>	<b>El interés del grupo fue:</b>	<b>El trabajo en equipo fue:</b>
<b>Capacitadores</b>					
<b>1.Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>
<b>2. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>3. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>4. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>5. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>6. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>7. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>8. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Regular</b>
<b>9. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>10.Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>

Anote: Bueno, Regular, e Interesante.

**PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA**

**SESIÓN: 60 MINUTOS**

**PROPÓSITO GENERAL:** Que él capacitador conozca lo que es didáctica grupal, por medio de sus dinámicas grupales y técnicas grupales como la del trabajo en equipo; y a la vez que la tomen como una herramienta de apoyo durante la realización de su práctica.

**PLANEACIÓN: 3**

**FECHA: 19/10/2010.**

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Multiabrazo	-Favorecer la integración del grupo, teniendo actitudes positivas para poder liberar la tensión de los capacitadores.	- Empezare dando los buenos días, de ahí se realizara la dinámica "Multiabrazo", para integrar al capacitador y fomentar la armonía en ellos.	- Celular. - Música.	15 minutos	Se llevará a cabo por medio de los aspectos que se consideran en la siguiente tabla. <b>(Ver instrumento adjunto).</b>
Estrenando casa	Y poderse integrarse a las actividades y estas son de animación.	-Posteriormente se les hará mención de las instrucciones de la dinámica y llevarlos a la reflexión preguntándoles en donde podrían aplicarla.		5 minutos	
		- Se pasara con la siguiente dinámica de nombre "Estrenando casa", para fomentar actitudes positivas ante un trabajo y a la vez propiciar un descanso. - Se elegirá un tema sobre las		20 minutos	

		<p>jornadas cívicas para que lo presenten y se les pedirá que lo organicen de acuerdo con esta dinámica.</p> <p>- Se realizara el cierre de la sesión, contando con participaciones individuales. El cómo se sintieron durante la actividad al inicio y como se sintieron al final.</p>		<p>15 minutos</p> <p>5 minutos</p>	
--	--	---	--	------------------------------------	--

**OBSERVACIONES:**

Se observó que las dinámicas fueron favorables para llevarlas a cabo aunque el problema fue al principio tener que esperar a que llegaran la mayoría de los capacitadores. Pero después llegaron y se empezó la sesión, con la primera dinámica multiabrazo, no querían bailar con la música les daba pena a la mayoría, pero después tuve que empezar yo bailando para que se diera la confianza y por lo tanto supieran bailar, e integrarse al grupo y poder lograr la armonía entre ellos, a gustavo, andrea, veronica, salome, les dio más pena integrarse a esta dinámica, pero al último si se pudieron integrar todos los capacitadores. Conforme iban saliendo les pregunté con que temas de las jornadas cívicas podrían relacionar esta dinámica a lo que ellos dijeron que la democracia, porque tienen que saber respetar reglas, y la segunda dinámica fue estrenando casa, la cual me permitió integrar a todos los capacitadores, aunque al principio se les dificultó integrarse puesto que tenían que ser tres para poder formar una pareja. Con esta dinámica fue interesante aunque se les aclaró o dijo primero que no era para hacer sentir mal a nadie ya que todos tenían que ganar lugar, todo con la finalidad de que se de una armonía entre ellos y si se logró llevar a cabo estas actividades, se contó con una actitud positiva, y todos saben participar en equipo. Y lo más importante y más interesante es que todos hasta aquí dicen que está bueno el taller porque se les está dando más dinámicas para que las puedan utilizar el día de mañana.

**BIBLIOGRAFIA:**

❖ Lopez Gil, Miguel Angel, 2005, Dinamicas grupales, Edit, Gil Editores, S.A DE C.V, Mexico, Pp. 147-174.

**Evaluación de la sesión No.3**

<b>Aspectos a evaluar</b>	<b>Las dinámicas te parecieron:</b>	<b>La integración del grupo fue:</b>	<b>La participación fue:</b>	<b>El interés del grupo fue:</b>	<b>El trabajo en equipo fue:</b>	<b>La actitud positiva fue:</b>
<b>Capacitadores</b>						
<b>1.Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>
<b>2. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>
<b>3. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>
<b>4. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>
<b>5. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>
<b>6. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>
<b>7. Capacitadores</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>
<b>8. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>
<b>9. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>
<b>10.Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>

Anote: Bueno, Regular, e Interesante.

PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA

SESIÓN: 60 MINUTOS

**PROPÓSITO GENERAL:** Que él capacitador conozca lo que es didáctica grupal, por medio de sus dinámicas grupales y técnicas grupales como la del trabajo en equipo; y a la vez qué la tomen como una herramienta de apoyo durante la realización de su práctica.

**PLANEACIÓN: 4**

FECHA: 23/10/2010.

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Romper el cerco	-Potenciar el trabajo en equipo la coordinación, colaboración; y a la vez desarrollar la atención y concentración. Dentro de un trabajo en conjunto.	- Se darán los buenos días, se formaran dos equipos para realizar la dinámica "Romper el cerco", con la finalidad de favorecer la coordinación y colaboración de los capacitadores. - Luego se organizara una lluvia de ideas es decir contar con las diferentes participaciones que les dejo esta dinámica. - Posteriormente, se analizaran críticamente las normas sociales con la intención de reflexionar nuestra ley, con la dinámica "La ley no es para mí".	- Hojas de papel. - Lapiceros.	20 minutos	Se llevará a cabo por medio de los aspectos que se consideran en la siguiente tabla. <b>(Ver instrumento adjunto).</b>
La ley no es para mí				5 minutos	
				20 minutos	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se les preguntara si esta dinámica es factible aplicarla a los capacitados y porque.</li> <li>- Se hará la conclusión de la sesión, contando con distintas aportaciones de los capacitadores.</li> </ul>		<p>5 minutos</p> <p>10 minutos</p>	
--	--	---	--	------------------------------------	--

**OBSERVACIONES:**

Lo que se observó de está sesión que todos los capacitadores llegaron 15 minutos después de la hora indicada, una vez empezando la sesión fue importante, puesto que me permitió saber como son los capacitadores, se les dio la instrucciones de la dinámica romper el cerco, una vez reunidos ya en circulo no tenian que dejar pasar a ninguno al centro tenian que impedir el paso, los de afuera los que tenian que pasar se las tenian que ingeniar para saber que estrategia utilizar para poder entrar los tres, una vez que entro el primer integrante al circulo los demás lo tenian que seguir hasta que estuvieran todos en el circulo, se observó que fue dificil al principio ya que no daban que estrategia utilizar para poder parsar al centro, pero al final si lo lograron aunque si les costo entrar porque los del circulo se lo impedian y ese era el fin no dejar pasar a nadie obstruirles el camino todo con la finalidad de llevarlos a la reflexión que dentro de un trabajo en equipo se ve de todo, y es importante saberlo no se tiene que olvidar. Y la segunda dinámica la ley no es para mi, se observó que normas sociales conocen y como las han llevado a cabo en su realidad, más bien como las aplican en la sociedad que se encuentran, se les preguntó de que manera pueden impletar estas dos dinámicas a lo que ellos contestaron que son importantes para potencializar lo que es el trabajo en equipo y que todos los individuos son importantes sus participaciones, además de que todos estuvieron de acuerdo y dijeron que las hiban aplicar en su escuela cuando esten trabajando en equipo más bien se dieron cuenta que el trabajo en equipo funciona pero si todos estan de acuerdo en todo, es decir que todos se apoyen mutuamente, que todos aporten algo nuevo para

poder desarrollar de esta manera un verdadero trabajo en equipo.

**BIBLIOGRAFIA:**

❖ Lopez Gil, Miguel Angel, 2005, Dinamicas grupales, Edit, Gil Editores, S.A DE C.V, Mexico, Pp. 222-223.

**Evaluación de la sesión No.4**

<b>Aspectos a evaluar</b>	<b>Las dinámicas te parecieron:</b>	<b>La integración del grupo fue:</b>	<b>La participación fue:</b>	<b>El interés del grupo fue:</b>	<b>La potencialización del trabajo en equipo fue:</b>	<b>La coordinación y colaboración fue:</b>
<b>Capacitadores</b>						
<b>1.Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Regular	Regular	Interesante	Buena
<b>2.Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Buena	Buena
<b>3.Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Buena	Buena
<b>4.Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Buena	Buena
<b>5.Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Buena	Buena
<b>6.Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Buena	Buena
<b>7.Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Buena	Buena
<b>8.Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular
<b>9.Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Buena	Buena
<b>10.Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Buena	Buena

Anote: Bueno (a), Regular, e Interesante.



**PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA**

**SESIÓN: 60 MINUTOS**

**PROPÓSITO GENERAL:** Que él capacitador conozca lo que es didáctica grupal, por medio de sus dinámicas grupales y técnicas grupales como la del trabajo en equipo; y a la vez qué la tomen como una herramienta de apoyo durante la realización de su práctica.

**PLANEACIÓN: 5**

**FECHA: 27/10/2010.**

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Palabritas y palabrotas	-Demostrar la eficacia del trabajo en equipo, desarrollando la atención y concentración para favorecer la memoria en los capacitadores.	- Se darán los buenos días, se empezará comentando que es lo que más les ha gustado de este taller y que han aprendido.	- Hoja de papel. - Lapiceros. - Una tarjeta. - Plumones.	10 minutos	Se llevará a cabo por medio de los aspectos que se consideran en la siguiente tabla. <b>(Ver instrumento adjunto).</b>
Y estas dinámicas favorecen además un buen rendimiento grupal.		- Se pasará a realizar la dinámica "Palabritas y palabrotas", con la finalidad de demostrar la eficacia del trabajo en equipo.		15 minutos	
Mi nombre tiene A el tuyo B		- Posteriormente, se hará reflexionar lo importante de trabajar en equipo. - Se continuara, con la dinámica "Mi nombre tiene A el		10 minutos	

		tuyo B”, para poder fomentar la actitud de colaboración con los capacitadores. - Se concluirá la sesión con la participación de todos.		20 minutos  5 minutos	
--	--	---	--	-----------------------------	--

**OBSERVACIONES:**

Se observó en esta sesión que todos los capacitadores son importantes para poder empezar un trabajo puesto que, me di cuenta que no podía empezar la sesión sin que nadie faltara, para poder llevar a cabo esta sesión, fue muy importante esperar a todos, una vez reunidos todos se empezó dando las indicaciones acerca de las dinámicas a trabajar entonces se empezó con la primera dinámica que fue la de palabritas y palabrotas, para ello se les dio una hoja en blanco y se les empezó a dictar las palabras tenían que primero escuchar fueron 50, y después terminando de dictar tenían que escribir las palabras que recordaban, fue divertido porque escribieron algunas de las que yo no había dictado, primero lo escribieron solos, después se fueron con 2, después con 4 y por último con 8, todo se hizo con la finalidad de saber si se supieron integrarse en la dinámica y como lo hicieron, además de que con esta se favoreció el trabajo en equipo con los capacitadores. Y la segunda dinámica es la de mi nombre tiene A y el tuyo B, se les dio las instrucciones a los capacitadores para poder llegar al objetivo planteado, por medio de esta dinámica se favoreció el trabajo en equipo y se les comento que todos son importantes para poder desarrollar un trabajo efectivo, puesto que esta dinámica se empezó con la primera letra del alfabeto desde la a-z, y saber que todos los integrantes son indispensables para poder llevar a cabo un trabajo, más bien que todos los individuos son importantes para poder desarrollar una actividad.

**BIBLIOGRAFIA:**

❖ Lopez Gil, Miguel Angel, 2005, Dinamicas grupales, Edit, Gil Editores, S.A DE C.V. México, pp. 231-250.

**Evaluación de la sesión No.5**

<b>Aspectos a evaluar</b>	<b>Las dinámicas te parecieron:</b>	<b>La integración del grupo fue:</b>	<b>La participación fue:</b>	<b>El interés del grupo fue:</b>	<b>El trabajo en equipo fue:</b>
<b>Capacitadores</b>					
<b>1.Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
<b>2. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
<b>3. Capacitadores</b>	<b>Interesantes</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>4. Capacitadores</b>	<b>Interesantes</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>5. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>6. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>7. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>8. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>9. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>10.Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>

Anote: Bueno, Regular, e Interesante.

**PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA**

**SESIÓN: 60 MINUTOS**

**PROPÓSITO GENERAL:** Que él capacitador conozca lo que es didáctica grupal, por medio de sus dinámicas grupales y técnicas grupales como la del trabajo en equipo; y a la vez que la tomen como una herramienta de apoyo durante la realización de su práctica.

**PLANEACIÓN: 6**

**FECHA: 29/10/2010.**

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
El chisme	-Analizar las distorsiones que se dan en un proceso de comunicación, y fomentar la confianza con los capacitadores. Para que lleven a cabo un buen trabajo.	- Se iniciará la sesión con la dinámica “El chisme” la cual consiste en un mensaje el cual tiene que llegarle a todos los capacitadores para favorecer la comunicación en ellos. - El coordinador, organizara dos equipos para que discutan lo importante de una comunicación durante un trabajo de equipo.	- Carteles. - Cinta adhesiva.	15 minutos	Se llevará a cabo por medio de los aspectos que se consideran en la siguiente tabla. <b>(Ver instrumento adjunto).</b>
Credencial de identificación		- Posteriormente, se seguirá con la dinámica la “Credencial de Identificación”, para conocerse mejor y tener confianza. - Se finalizará la sesión, con la participación de cada uno de ellos		10 minutos	
				20 minutos	

		que es lo que les gustó y lo que no.		15 minutos	
--	--	--------------------------------------	--	------------	--

**OBSERVACIONES:**

La sesión esta fue muy importante porque se observó que las dinámicas fueron primordiales para poder llevar a cabo dichas actividades; la primera dinámica fue la del chisme, y la segunda dinámica fue la credencial de identificación, la primera dinámica fue muy elemental ya que como es sabido dentro de un trabajo de equipo debe de haber una buena comunicación para que los mensajes que se tengan que transmitir a los integrantes no distorsionen el mensaje por ello se les dio a conocer esta dinámica, la cual consistió en hacer un mensaje y ese mismo se tuvo que transmitir a otra persona, y así sucesivamente hasta la última, se observó que desde la primera persona es decir alejandra, que se lo dio a su compañera raquel ya se había distorsionado el mensaje, pero eso fue lo importante saber como lo hacen y si se logro el objetivo ya que los demás capacitadores lo notaron rápido. Y la segunda dinámica la credencial de indentificación, complemento la sesión ya que fue divertido porque tuvieron que cantar una canción más bien dicho hicieron una canción que hablara sobre su mes en que nacieron a algunos les dio mucha pena y no querian cantar a lo que me tuve que integrar es decir, tambien hice una canción que hablara sobre mi mes en que naci y por su supuesto que yo empecé una vez ellos agarraron confianza se integraron a la actividad y se pusieron a cantar, su canción que hicieron con esta dinámica se favoreció conocer más su personalidad y eso si me agrado y mucho, aunque todos estan interesandos día con día que dinámicas les voy a enseñar se les pregunto además en que tema podrian aplicar estas dinámicas a lo que ellos respondieron que a todas se les pueden aplicar solo que falta un poco adaptar de acuerdo a la edad que tengan los capacitados.

**BIBLIOGRAFIA:**

❖ Lopez Gil, Miguel Angel, 2005, Dinamicas grupales, Edit, Gil Editores, S.A DE C.V, México, pp. 231-250.

**Evaluación de la sesión No.6**

<b>Aspectos a evaluar</b>	<b>Las dinámicas te parecieron:</b>	<b>La confianza del grupo fue:</b>	<b>La participación fue:</b>	<b>El interés del grupo fue:</b>	<b>El trabajo en equipo fue:</b>	<b>Como fue el proceso de comunicación:</b>
<b>Capacitadores</b>						
<b>1.Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>2. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>3. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>4. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>5. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>6. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>7. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>8. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>
<b>9. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>10.Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>

Anote: Bueno, Regular, e Interesante.

**PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA**

**SESIÓN: 60 MINUTOS**

**PROPÓSITO GENERAL:** Que él capacitador conozca lo que es didáctica grupal, por medio de sus dinámicas grupales y técnicas grupales como la del trabajo en equipo; y a la vez que la tomen como una herramienta de apoyo durante la realización de su práctica.

**PLANEACIÓN: 7**

**FECHA: 5/11/2010.**

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Como gemelos	-Propiciar un clima de comunicación y confianza en un grupo y confiar en uno mismo y en los demás. Para que al trabajar en equipo sepan que la comunicación es necesario contar con esas características.	- Se comenzará la sesión con la dinámica “Como gemelos”, con la finalidad de propiciar confianza con los capacitadores; es decir que descubran sus semejanzas y diferencias. - Posteriormente, se les dirá la importancia de esta dinámica y se les preguntara él como la pueden relacionar con los temas. - Se continuara con la dinámica “Ciegos y lazarillos”,	- Fichas. - Bolígrafos. - Paliacate.	15 minutos	Se llevará a cabo por medio de los aspectos que se consideran en la siguiente tabla. <b>(Ver instrumento adjunto).</b>
Ciegos y lazarillos				10 minutos	
				30 minutos	

		<p>para que aprendan los capacitadores a confiar en uno mismo así como con los demás.</p> <p>- Se dará la aportación de cada capacitador de cómo les pareció esta sesión.</p>		5 minutos	
--	--	---	--	-----------	--

**OBSERVACIONES:**

Esta sesión tardo para poderla realizar, como una semana puesto que solo se suspendia ya que no todos los capacitadores llegaban; entonces para poder iniciar cualquier actividad deben de estar la mayoría de ello, lo que se observó aquí que no todos llegan a la hora ya que tienen diferente horario de clase, es necerario tenerlo en cuenta, además no todos llegaron a esta sesión solo fueron 8 de 10. Ademas, se observó que con la dinámica como gemelos, se puede notar que todos tuvieron el mismo color de ojos, se reunieron y platicaron el como se entendian con este tipo de color a lo que la mayoría dijo que bien, despues se reunieron por quienes practican el mismo deporte, fue futbol y basquetboll se tomo que estos son los mas importantes juegos que ellos practican, despues se reunieron por quienes ocupan el mismo lugar en la familia. Y por último fue la reflexión acerca de esta dinámica.

Ciegos y lazarillos, se observó que esta dinámica sirvio para poder fomentar más la confianza en ellos mismos, además de que esta dinámica sirve para fomentar el trabajo en equipo fue todo importante.



**BIBLIOGRAFIA:**

❖ Lopez Gil, Miguel Angel, 2005, Dinámicas grupales, Edit. Gil Editores, S. A DE C.V, México, Pp. 356-358.

**Evaluación de la sesión No. 7**

<b>Aspectos a evaluar</b>	<b>Las dinámicas te parecieron:</b>	<b>La integración del grupo fue:</b>	<b>El clima de confianza fue:</b>	<b>El interés del grupo fue:</b>	<b>Como fue la comunicación al trabajar en equipo:</b>	<b>La participación fue:</b>
<b>Capacitadores</b>						
<b>1. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>
<b>2. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>
<b>3. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Interesante</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>
<b>4. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Interesante</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>
<b>5. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Interesante</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>
<b>6. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>
<b>7. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>
<b>8. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>
<b>9. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Interesante</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>
<b>10. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>

Anote: Bueno (a), Regular, e Interesante.

PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA

SESIÓN: 60 MINUTOS

**PROPÓSITO GENERAL:** Que él capacitador conozca lo que es didáctica grupal, por medio de sus dinámicas grupales y técnicas grupales como la del trabajo en equipo; y a la vez que la tomen como una herramienta de apoyo durante la realización de su práctica.

PLANEACIÓN: 8

FECHA: 17/11/2010.

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Todo con ele	-Favorecer la integración del grupo desarrollando la atención y la rapidez de los capacitadores. Porque al estar trabajando en equipo debemos estar observando todo el tiempo y sobre todo escuchar a los demás.	- Se iniciará con la dinámica "Todo con ele", para favorecer la integración de los capacitadores y a la vez que se diviertan, para que el trabajo no sea tedioso. - Luego la coordinadora los hará reflexionar acerca de cómo pueden aplicar esta dinámica.	- Sillas.	20 minutos	Se llevará a cabo por medio de los aspectos que se consideran en la siguiente tabla. <b>(Ver instrumento adjunto).</b>
Las tres "T"		- Se continuara con la dinámica "Las tres "T", para ejercitar la capacidad de atención de cada capacitador.		10 minutos	
		- Se evaluará la sesión con		20 minutos	

		algunos comentarios por parte de la coordinadora del taller y del capacitador.		10 minutos	
--	--	--	--	------------	--

**OBSERVACIONES:**

En esta sesión se vio de todo, tardó también para poderse llevarse a cabo, ya que estaba programada para el 10 de noviembre, y no se realizó, de ahí se pasó para el 16 y tampoco llegaron los capacitadores, ya que como están en trabajos finales; también se les hace difícil llegar al servicio y por lo tanto se suspende para cuando lleguen la mayoría. Entonces se aplicó el 17 de este mes, en esta sesión, se observó que los capacitadores tenían la disponibilidad para poder realizar las actividades, con la primera dinámica se puede observar que a los capacitadores no les fue difícil integrarse a las dinámicas porque con la de todo con ele, se puede ver que se distraeron, es decir, como dejaron atrás el estrés que traían para poder generar en ellos como un relajamiento, fue divertido y con la segunda dinámica, las tres t, fue todavía más para integrarse los capacitadores, aunque se les cuestiono si estas dinámicas se pueden utilizar para el día de mañana entonces ellos dijeron que si, eso es de gran interés.

**BIBLIOGRAFIA:**

- ❖ Lopez Gil, Miguel Angel, 2005, Dinamicas grupales, Edit. Gil Editores, S.A DE C.V, México, pp. 498-525.

### Evaluación de la sesión No. 8

Aspectos a evaluar	Las dinámicas te parecieron:	La integración del grupo fue:	La participación fue:	El interés del grupo fue:	El trabajo en equipo fue:	La atención y escucha fue:
<b>Capacitadores</b>						
<b>1. Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>2. Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Bueno	Interesante
<b>3. Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>4. Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>5. Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>6. Capacitadores</b>	Interesantes	Buena	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>7. Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>8. Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>9. Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>10. Capacitadores</b>	Buenas	Buena	Buena	Bueno	Bueno	Buena

Anote: Bueno (a), Regular, e Interesante.

**PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA**

**SESIÓN: 60 MINUTOS**

**PROPÓSITO GENERAL:** Que él capacitador conozca lo que es didáctica grupal, por medio de sus dinámicas grupales y técnicas grupales como la del trabajo en equipo; y a la vez qué la tomen como una herramienta de apoyo durante la realización de su práctica.

**PLANEACIÓN: 9**

**FECHA: 29/11/2010.**

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Foda	-Conocer los alcances y valorar la transformación de los capacitadores, asimismo los logros obtenidos.	- Se realizará la dinámica "Foda", para conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas por parte de los capacitadores.	- 4 cartulinas. - Marcadores. - Hojas. - Bolígrafos. - Fichas.	25 minutos	Se llevará a cabo por medio de los aspectos que se consideran en la siguiente tabla. <b>(Ver instrumento adjunto).</b>
Hemos cambiado		- Finalmente se concluirá con la dinámica "Hemos cambiado", para valorar la transformación de los capacitadores durante el taller.		25 minutos	

**OBSERVACIONES:**

En esta sesión se pudo lograr observar que uno de los problemas detectados fue que para poder lograr reunir a los capacitadores es un pequeño inconveniente, pero una vez ya reunidos a todos los capacitadores se les hizo que con la dinamica de foda ( fortalezas,obstaculos, debilidades y amenazas), anotaran lo que les dejaba tomar este taller por ello es importante saber que cada capacitador es indispensable para conocer más acerca de que este taller si dio resultado de lo que se esperaba y igualmente con la dinamica de hemos cambiado se logro el objetivo planteado que es necesario conocer más acerca de lo que hablamos. Y con la dinamica de hemos cambiado, se dio a exponer todo lo que hemos aprendido desde que iniciamos el taller hasta donde terminamos.

**BIBLIOGRAFIA:**

- ❖ Lopez Gil, Miguel Angel, 2005, Dinamicas grupales, Edit. Gil Editores, S.A DE C.V, México, pp. 536-559.

### Evaluación de la sesión No.9

Aspectos a evaluar	Las dinámicas te parecieron:	La integración del grupo fue:	La participación fue:	El interés del grupo fue:	El trabajo en equipo fue:
<b>Capacitadores</b>					
<b>1. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>2. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>3. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Interesante</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>4. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Interesante</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>5. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Interesante</b>	<b>Bueno</b>
<b>6. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>7. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>8. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>9. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Interesante</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>
<b>10. Capacitadores</b>	<b>Buenas</b>	<b>Buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Bueno</b>	<b>Bueno</b>

Bueno (a), Regular, e Interesante.

**PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA**

**SESIÓN: 60 MINUTOS**

**PROPÓSITO GENERAL:** Que él capacitador conozca lo que es didáctica grupal, por medio de sus dinámicas grupales y técnicas grupales como la del trabajo en equipo; y a la vez que la tomen como una herramienta de apoyo durante la realización de su práctica.

**PLANEACIÓN: 10**

**FECHA: 8/12/2010.**

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Evaluación del taller.	-Que los capacitadores realicen una revaloración, acerca de la importancia que tuvo el taller, como apoyo para su práctica cotidiana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se organizara una dinámica de intercambio de tarjetas y un dulce, con la finalidad de expresar la amabilidad y el compañerismo con que se trabajo en el taller.</li> <li>- Se dará a conocer el plan de evaluación, y se procederá a realizar la actividad que se solicita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjetas para intercambio.</li> <li>- Dulces.</li> <li>- Hojas Blancas.</li> <li>- Lapicero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 minutos</li> <li>- 30 minutos</li> </ul>	Se llevará a cabo por medio de los aspectos que se consideran en la siguiente tabla. <b>(Ver instrumento adjunto).</b>



**OBSERVACIONES:**

En esta sesión fue la última para poder evaluar el taller, se pudo observar que si les agrado y si funcionó el taller y fue una de las alternativas mejores, porque ademas de ocupar las dinámicas y técnicas en la jornadas civicas se llevaron en campo las actividades para poder desarrollarse en las actividades para generar en ellos mismos las disposiciones de cada uno de los capacitadores eso es de gran conocimiento saber que este taller si resulto ya que fueron aplicar a tres escuelas primarias. Una de atoluca, san juan acateno, etc. Donde se pudo observar que llevaron a cabo las dinamicas aprendidas durante toda la capacitación y sobre todo saber que si las utilizaron para desarrollar mejor su labor como capacitadores.

**BIBLIOGRAFIA:**

- ❖ Lopez Gil, Miguel Angel, 2005, Dinamicas grupales, Edit. Gil Editores, S.A DE C.V, México, Pp.

### Evaluación de la sesión No.10

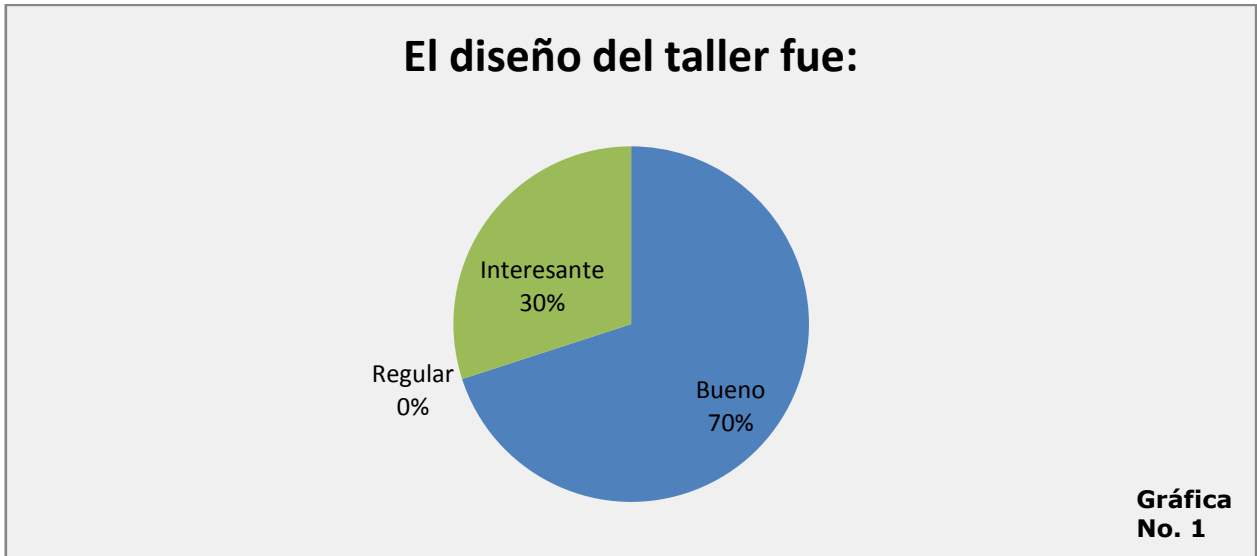
Aspectos a evaluar	La dinámica te pareció:	La integración del grupo fue:	La participación fue:	El interés del grupo fue:	El trabajo en equipo fue:	La actitud fue:
<b>Capacitadores</b>						
<b>1.Capacitadores</b>	Buena	Bueno	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>2. Capacitadores</b>	Buena	Bueno	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>3. Capacitadores</b>	Buena	Bueno	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>4. Capacitadores</b>	Buena	Bueno	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>5. Capacitadores</b>	Buena	Bueno	Buena	Bueno	Interesante	Buena
<b>6. Capacitadores</b>	Buena	Bueno	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>7. Capacitadores</b>	Buena	Bueno	Buena	Regular	Bueno	Buena
<b>8. Capacitadores</b>	Buena	Bueno	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>9. Capacitadores</b>	Buena	Bueno	Buena	Bueno	Bueno	Buena
<b>10.Capacitadores</b>	Buena	Bueno	Buena	Bueno	Bueno	Buena

Anote: Bueno (a), Regular, e Interesante

# RESULTADOS

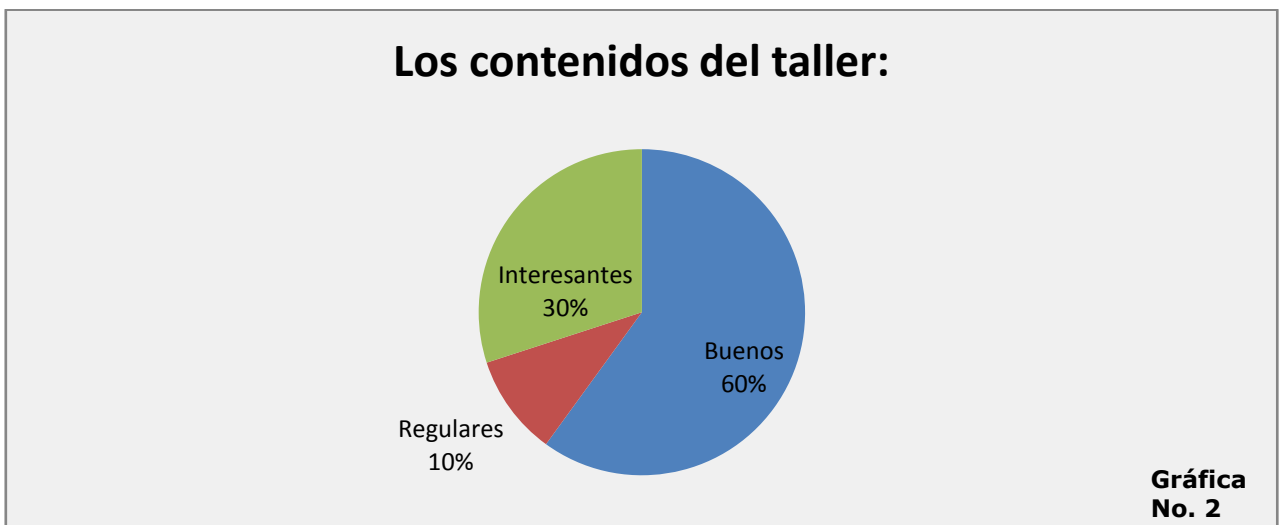
## RESULTADOS DEL TALLER

A continuación, se presentan los resultados de la evaluación de las sesiones del taller. Dentro de la primera sesión, se encuentra el aspecto el diseño del taller te pareció, a lo que un 70% dijo que fue bueno, y un 30% interesante. **Ver gráfica no.1**



**Fuente: Elaboración propia**

Posteriormente, dentro de la misma sesión, el segundo aspecto fue los contenidos del taller fueron a lo que un 60% contestó que fueron buenos, un 30% interesantes y un 10% regulares. **Ver gráfica no.2**



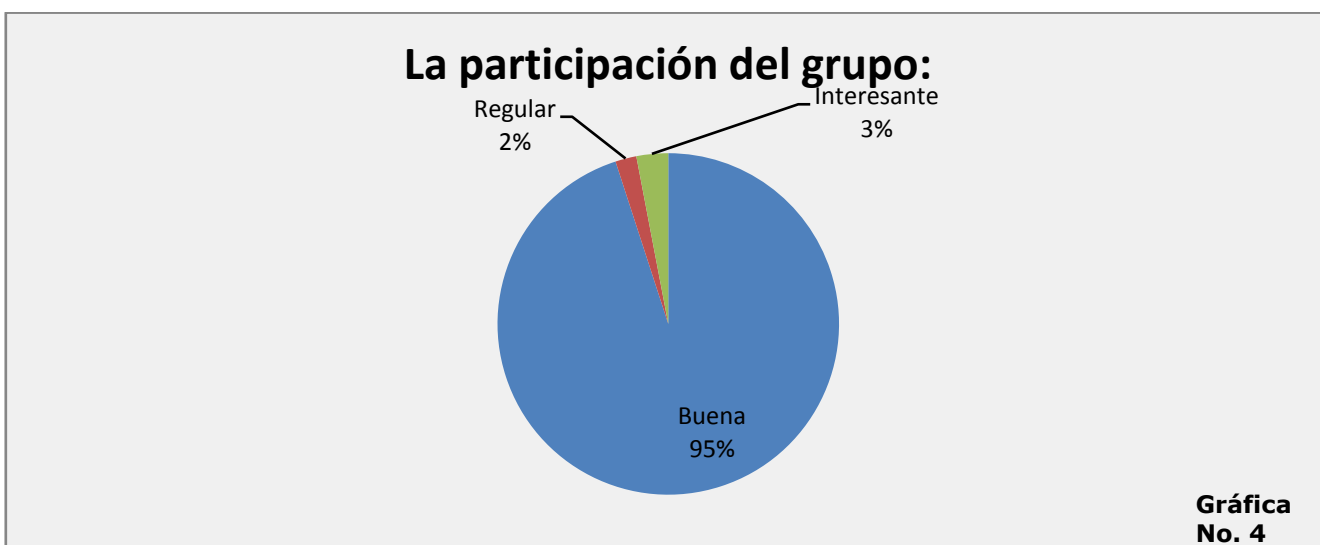
**Fuente: Elaboración propia**

Consecutivamente, dentro de las 10 sesiones se evaluó como les parecieron las dinámicas, a lo que un 96% dijo que buenas, un 3% interesantes y un 1% regular. **Ver gráfica no.3**



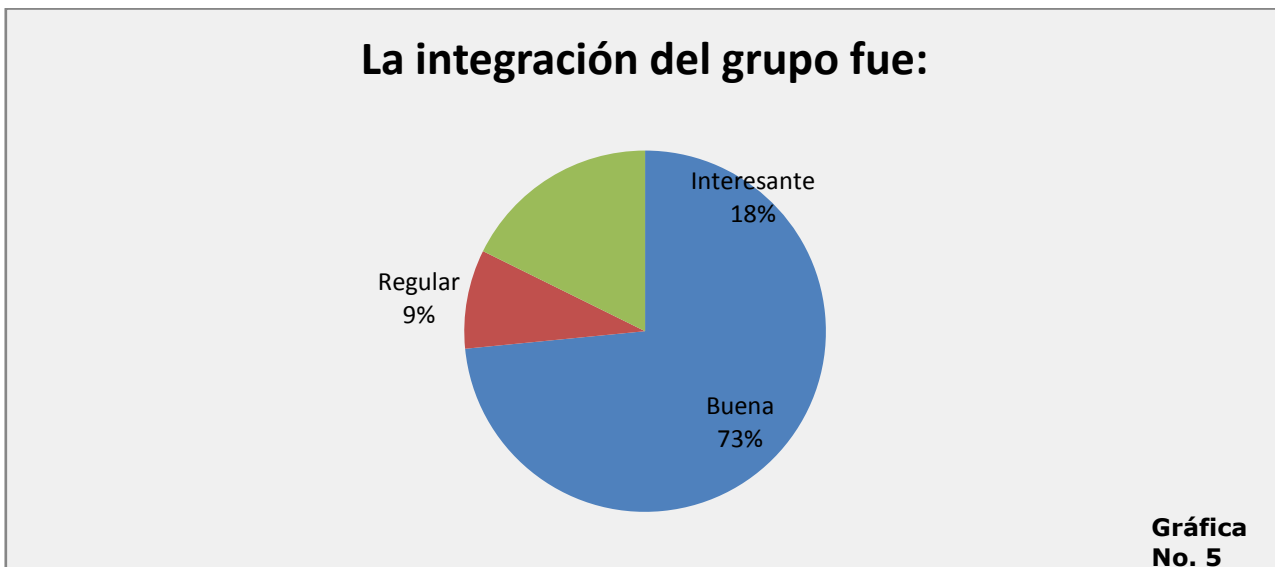
**Fuente: Elaboración propia**

Asímismo, también dentro de las 10 sesiones del taller un aspecto que se les cuestionó es como fue la participación del grupo a lo un 95% dijo que fue buena, un 3% interesante y un 2% regular. **Ver gráfica no. 4**



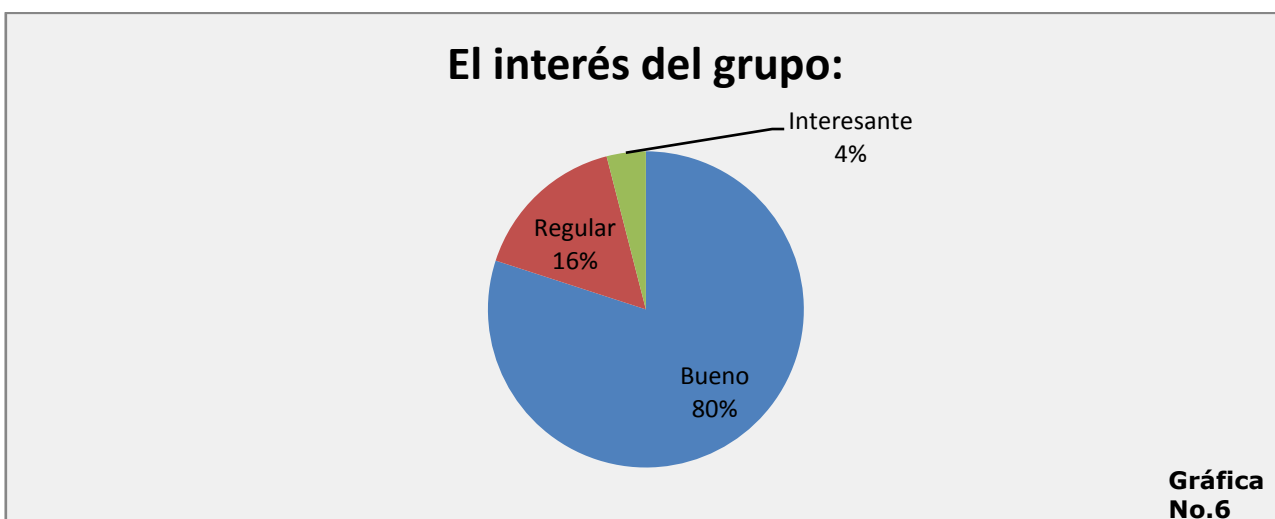
**Fuente: Elaboración propia**

De la misma manera, dentro de las 10 sesiones que se impartieron durante el taller en 8 sesiones se les cuestionó a los capacitadores como fue la integración del grupo a lo que un 73% dijo que fue buena, un 18% interesante y un 9% regular. **Ver gráfica no. 5**



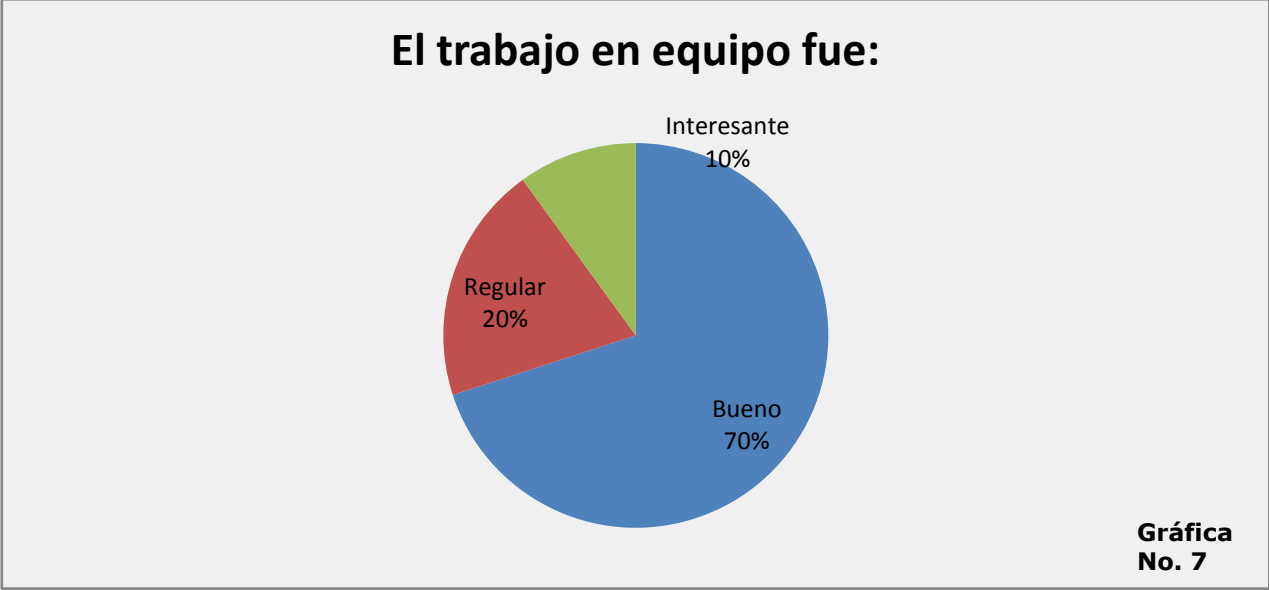
**Fuente: Elaboración propia**

Igualmente, de las 10 sesiones que se dieron del taller en 9 se evaluó el aspecto de el interés del grupo fue a lo que un 80% dijo que fue bueno, un 16% regular y un 4% interesante. **Ver gráfica no. 6**



**Fuente: Elaboración propia**

Del mismo modo, dentro de las 10 sesiones que se dieron en el taller en 7 de estas mismas se les preguntó como fue el trabajo en equipo, a lo que un 70% dijo que fue bueno, un 20% regular y un 10% interesante. **Ver gráfica no. 7**



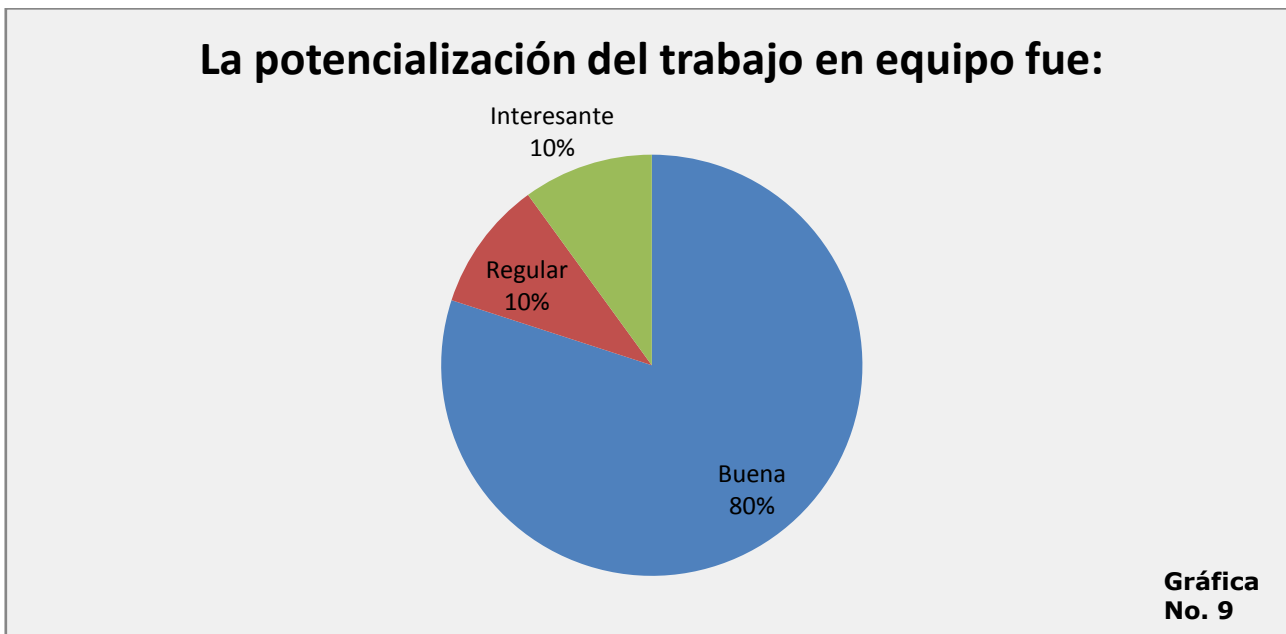
**Fuente: Elaboración propia**

Además, dentro de la sesión no. 3 un aspecto que se tomo en cuenta fue como se dio la actitud positiva, a lo que un 100% dijo que fue buena. **Ver gráfica no. 8**



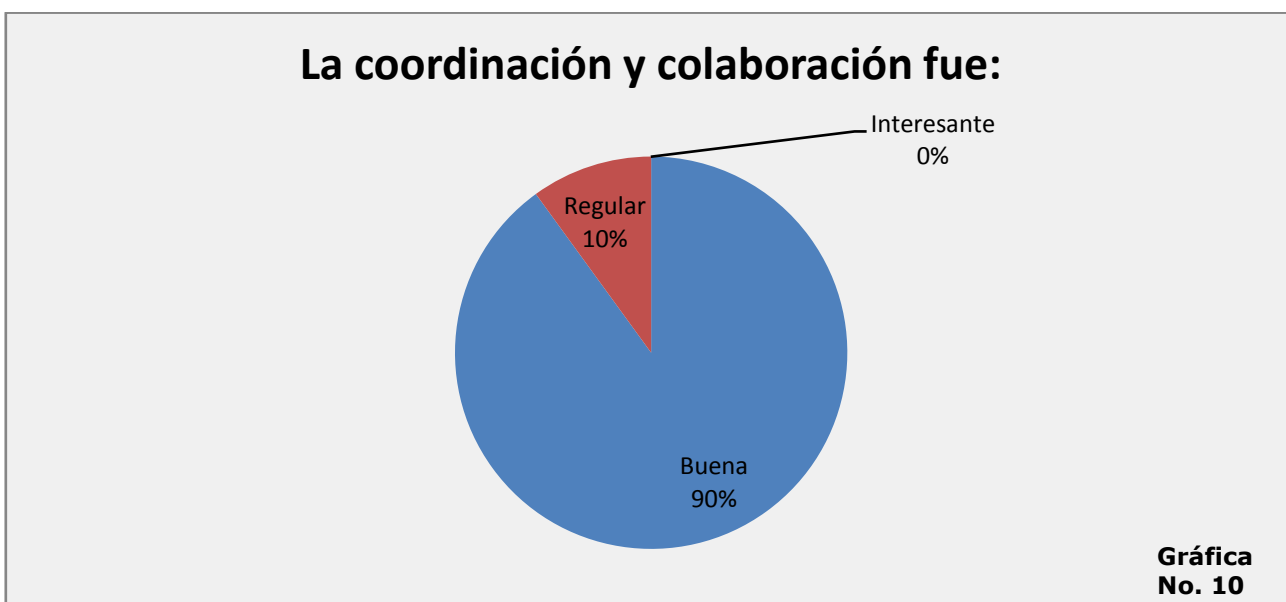
**Fuente: Elaboración propia**

Dentro de la sesión no. 4 un aspecto que se evaluó fue como se dio la potencialización del trabajo en equipo a lo que un 80% dijo que fue bueno, un 10% regular y un 10% interesante. **Ver gráfica no. 9**



**Fuente: Elaboración propia**

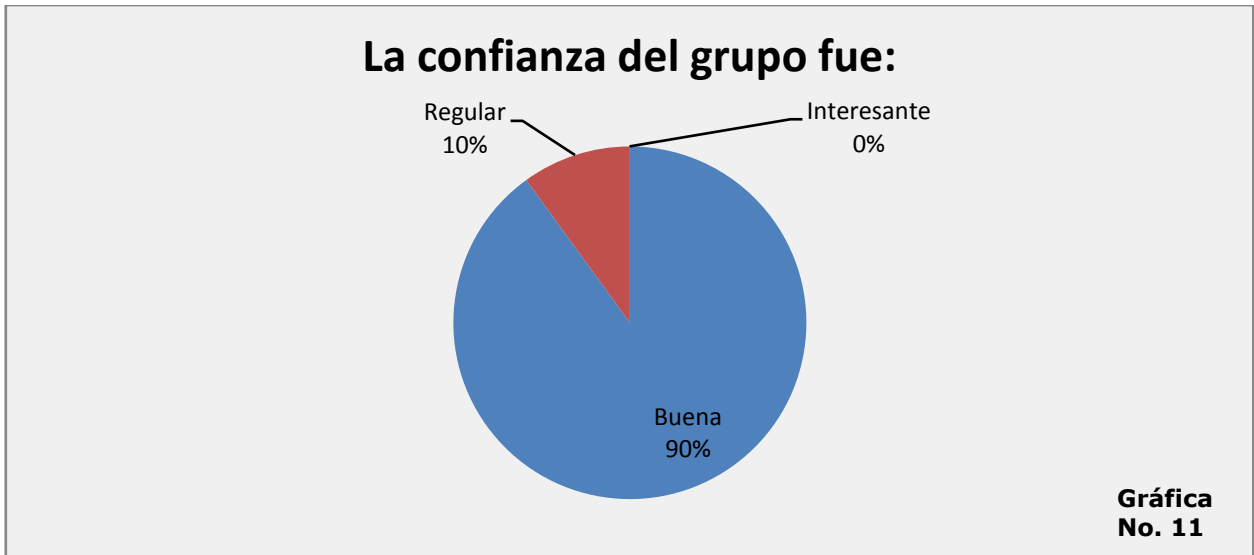
Otro aspecto que se valoró dentro de la sesión no. 4 fue como se dio la coordinación y colaboración a lo que un 90% dijo que fue buena y un 10% regular. **Ver gráfica no. 10**





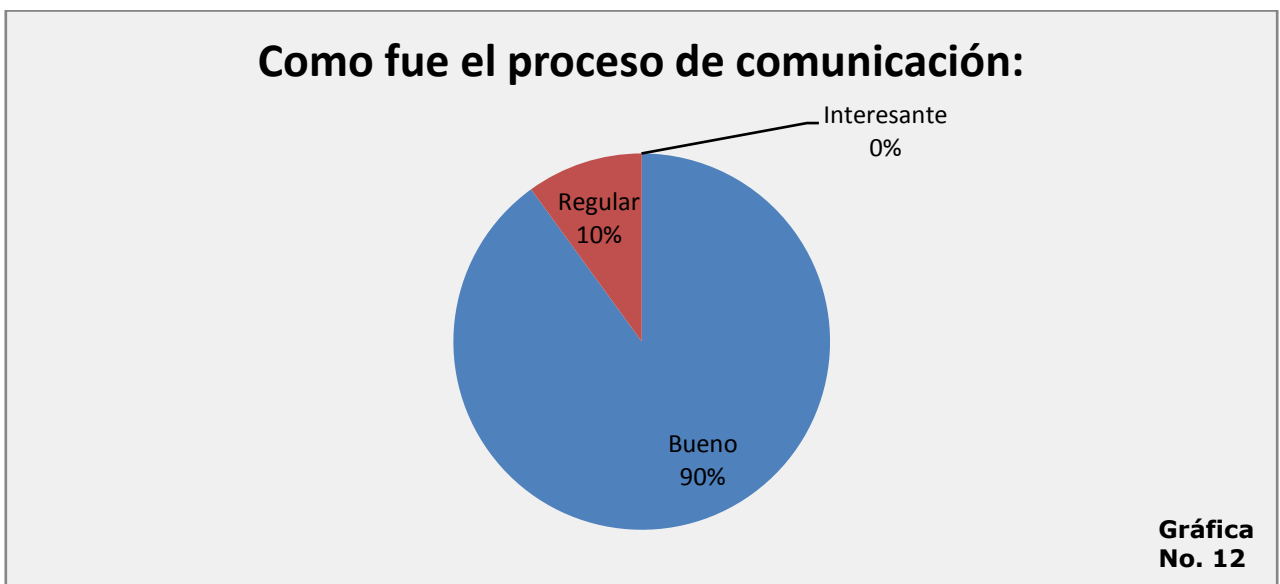
**Fuente: Elaboración propia**

Asímismo, en la sesión no. 6 se les cuestionó como fue la confianza del grupo, a lo que un 90% dijo que fue buena y un 10% regular. **Ver gráfica no. 11.**



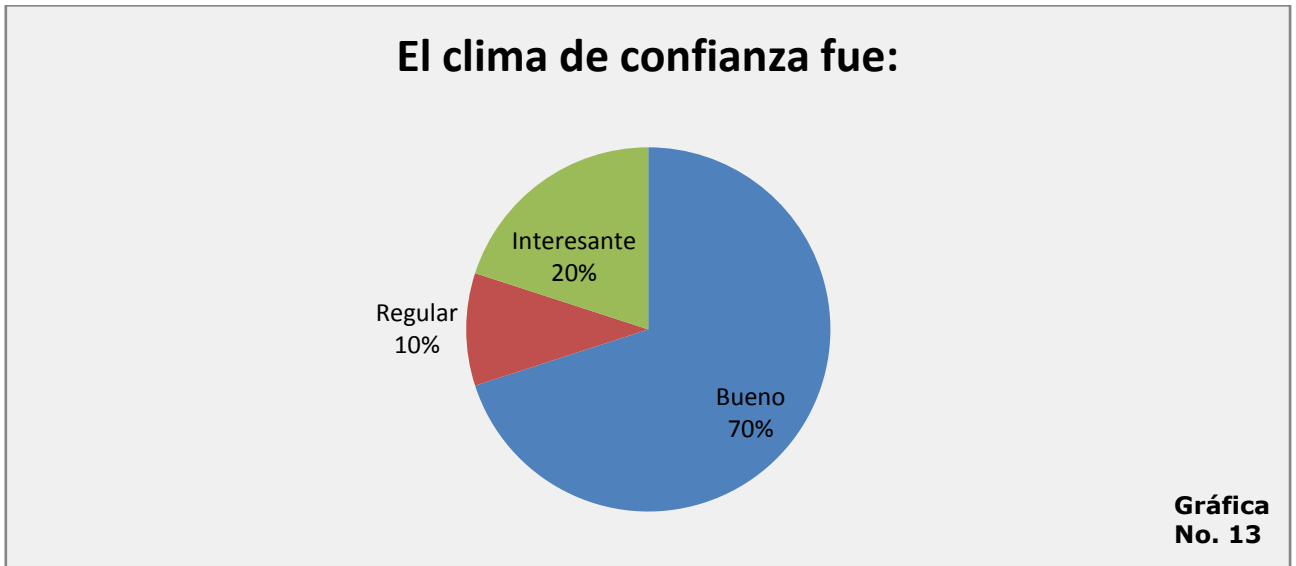
**Fuente: Elaboración propia**

En la sesión no. 6 también se les preguntó acerca de cómo fue el proceso de comunicación, a lo que un 90% dijo que fue bueno y un 10% regular. **Ver gráfica no. 12.**



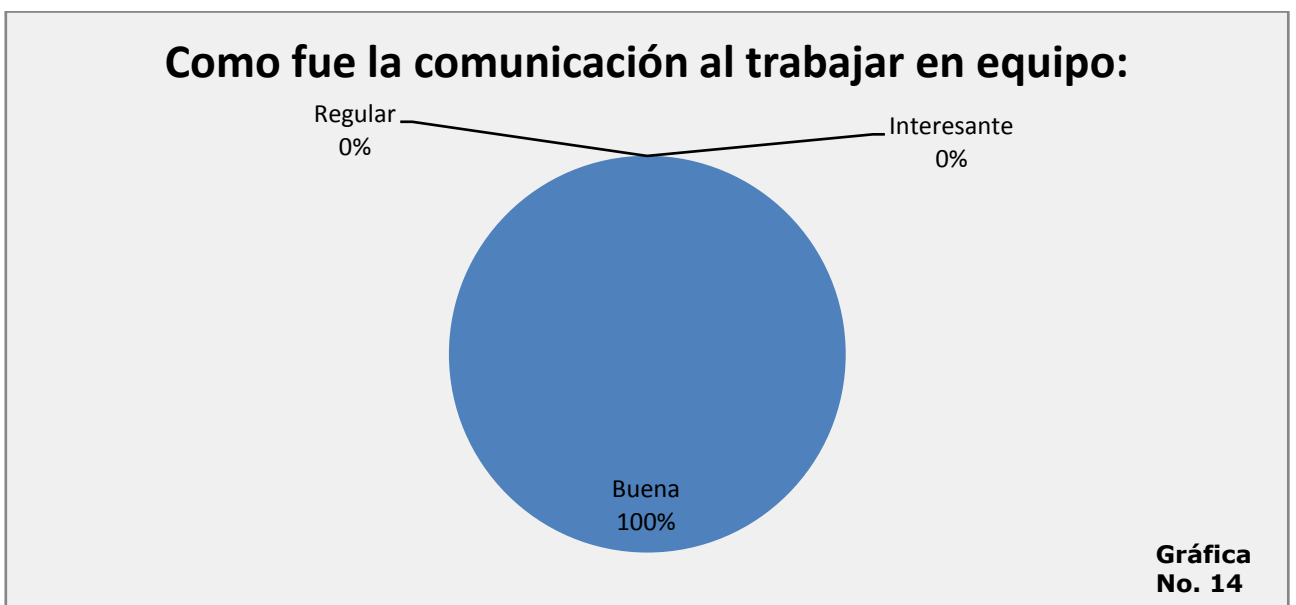
**Fuente: Elaboración propia**

En la sesión no. 7 un aspecto que se les cuestionó fue acerca de cómo fue el clima de confianza a lo que un 70% dijo que fue bueno, un 20% interesante y un 10% regular. **Ver gráfica no. 13**



**Fuente: Elaboración propia**

Otro aspecto que se tomó en cuenta dentro de la sesión no. 7 fue cómo fue la comunicación al trabajar en equipo, a lo que un 100% dijo que fue bueno. **Ver gráfica no. 14.**



**Fuente: Elaboración propia**

De la misma manera, en la sesión no. 8 un aspecto que se les cuestionó fue acerca de la atención y escucha, a lo que un 90% dijo que fue bueno y un 10% interesante. **Ver gráfica no. 15**



**Fuente: Elaboración propia**

Por último, en la sesión no. 10 un aspecto que se tomo en cuenta fue acerca de la actitud a lo un 100% dijo que fue buena. **Ver gráfica no. 16**



**Fuente: Elaboración propia**

Asímismo, está es la evaluación del taller pero de manera general, donde la coordinadora se los aplicó a los capacitadores con la intención de saber que dinámicas grupales iban a utilizar y si tienen presente la técnica de trabajo en equipo.



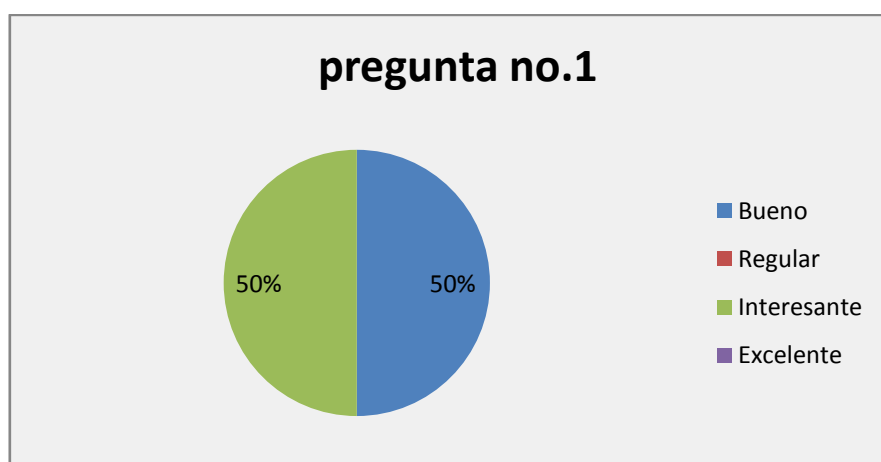
## CONCENTRADO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL TALLER DE MANERA GENERAL

**PROGRAMA: VOCALÍA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA**

**NOMBRE DEL CAPACITADOR:** \_\_\_\_\_

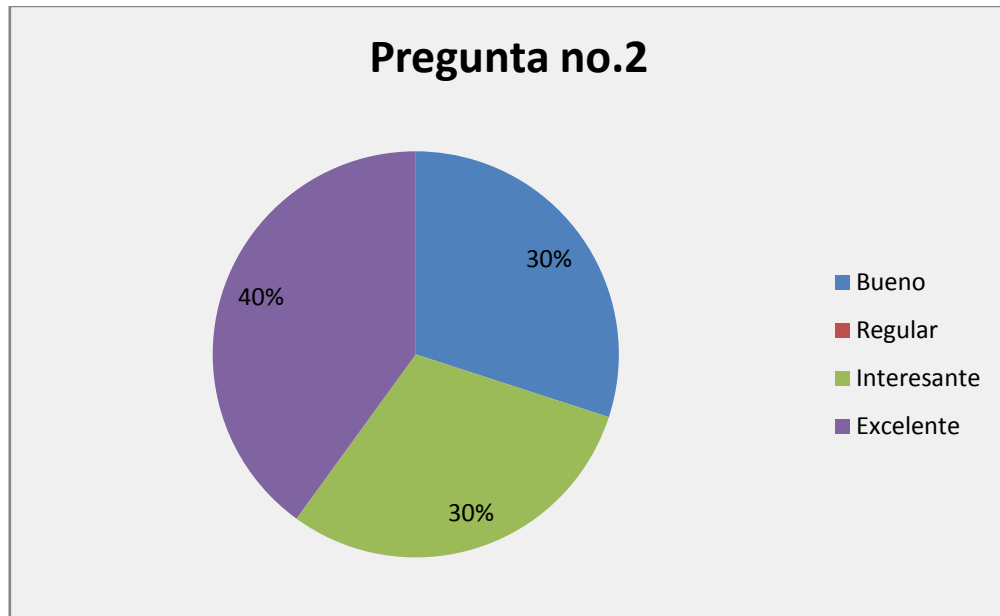
**INSTRUCCIONES:** Lea con atención cada una de las preguntas que a continuación se le presentan y subraya la opción que considere adecuada.

1. ¿Durante la aplicación de este taller, los contenidos que se dieron a conocer, como apoyo a tu labor cotidiana, fueron:



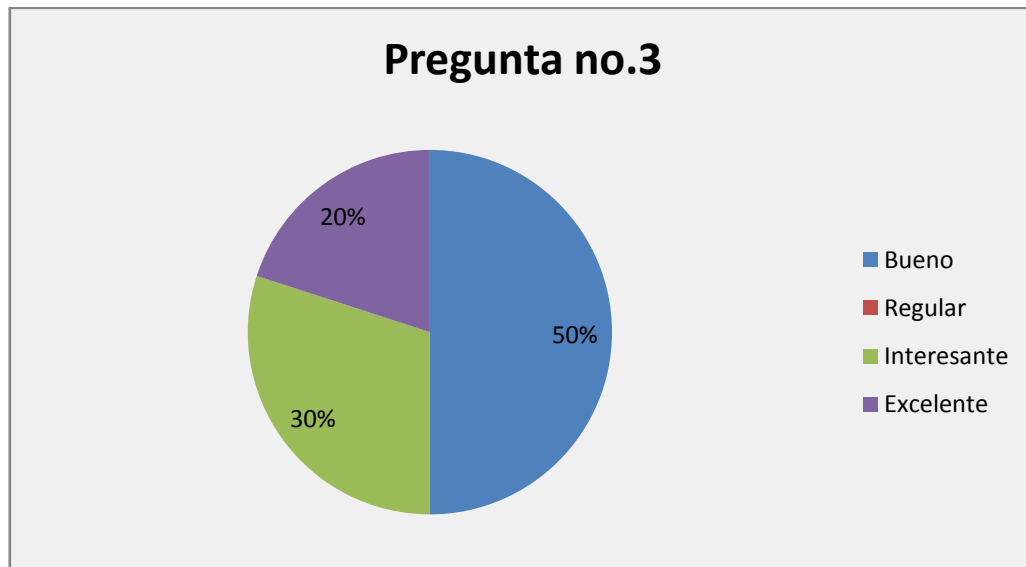
**Fuente: Elaboración propia**

2. ¿Cómo te pareció el taller?



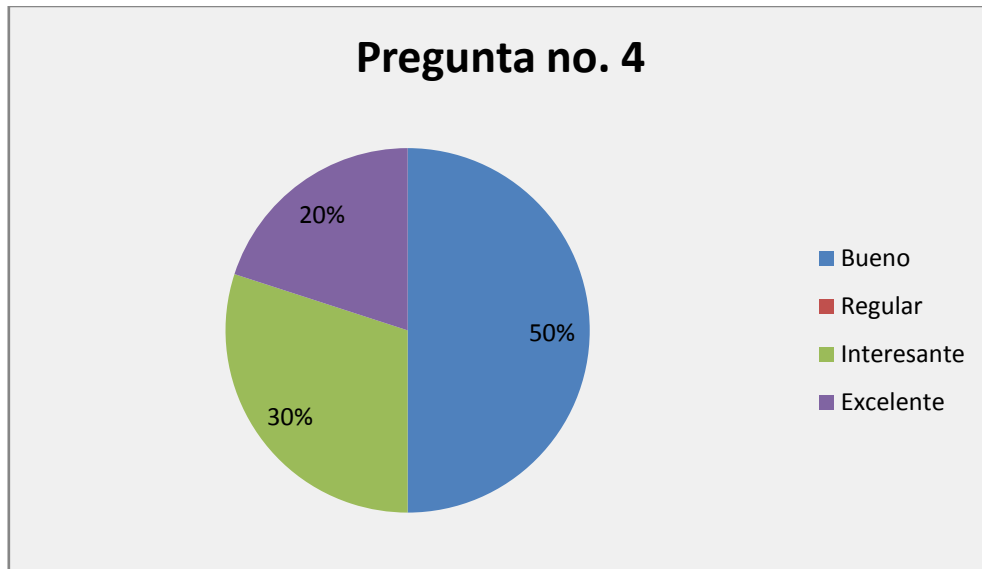
**Fuente: Elaboración propia**

3. ¿Consideras que las dinámicas grupales que se te dieron en el taller fueron:



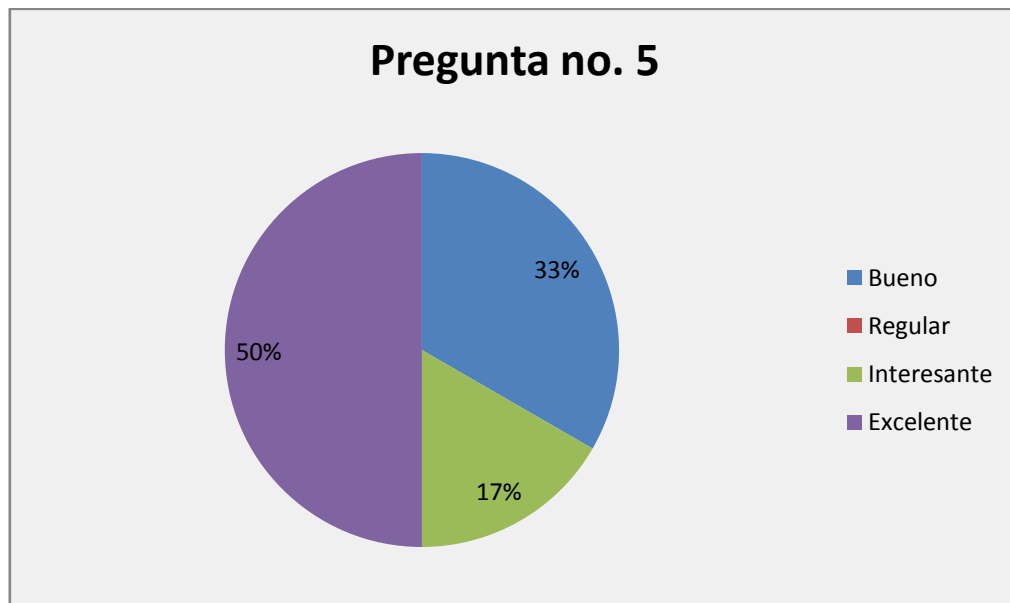
**Fuente: Elaboración propia**

4. ¿Las sesiones que se llevaron a cabo durante el taller te parecieron:



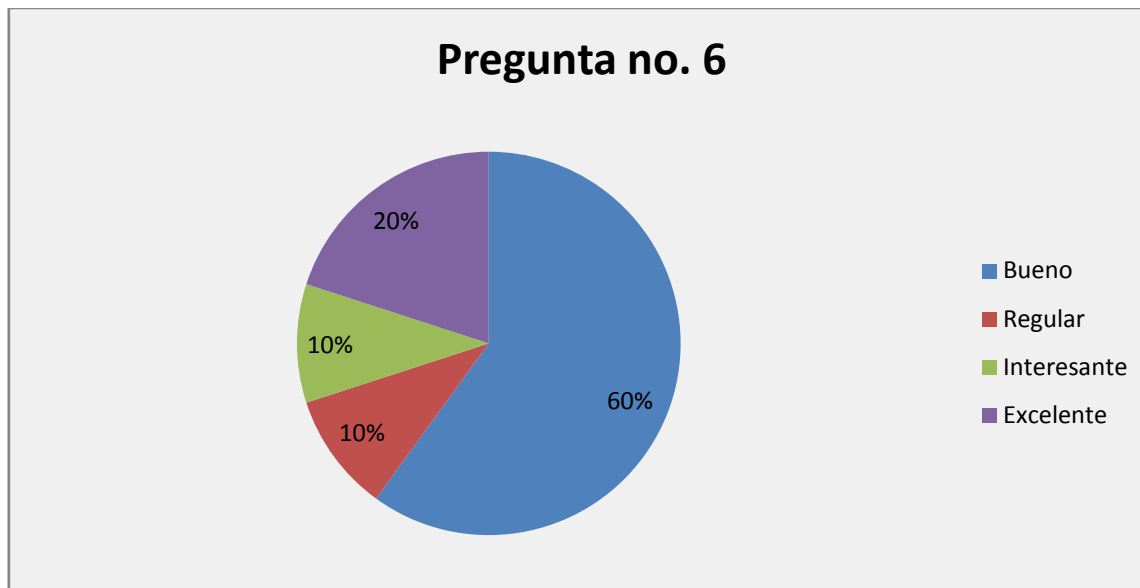
**Fuente: Elaboración propia**

5. ¿En cada una de las sesiones, la integración y el trabajo en equipo fue:



**Fuente: Elaboración propia**

6. ¿Consideras que la participación grupal de todos los integrantes del taller fue:



**Fuente: Elaboración propia**

7. ¿Qué dinámicas aplicarías de las que se te dieron en el taller, y como las aplicarías? A lo que ellos contestaron, que aplicarían la de la telaraña, porque sienten que es una forma de integrar a las personas a las que se les aplicaría, además sirve para la presentación seria en el tema de yo soy así, y también para los cursos de inducción de los empleados, pero principalmente con niños pequeños con la intención de integrarlos a los grupos grandes. Otra sería la de estrenando casa ya que es una dinámica muy buena puesto que en esta participarían muy bien todos, además se aplicaría en mi salón, haciendo preguntas sobre algún tema, dividiendo el grupo en dos y que vayan saliendo las personas que pierdan hasta haber 1 equipo ganador; asimismo, la de ciegos y lazarillos para demostrarles que todos son iguales, además se trabajaría con los niños un poco grande con el fin de generar entre ellos confianza, asimismo con diferentes participantes ya que tienen diferentes ideologías, otra dinámica sería la de cómo gemelos para conocer sus habilidades, y en la escuela la verdad se utilizarían todas cuando se expone para que los alumnos se interesen en el tema solo que las cambiaría un poco enfocando las dinámicas al tema; así como también conocer cada una de las características similares entre los participantes, la dinámica olas se aplicaría en el salón de clases, para hacer preguntas de algún tema en específico y para hacer

participar y a la vez que los integrantes tengan voz. La canasta revuelta se aplicaría para poder desestresarse en un momento de tensión con el grupo, otro sería la de romper el cerco, para integrar el grupo y se aplicaría en el tema de la importancia de las Jornadas Cívicas. La del Futbolito, para la integración de los miembros del grupo. Mi nombre tiene A y el tuyo B, esta para poder favorecer el trabajo en equipo, se aplicaría en el tema de las Jornadas Cívicas, el chisme, se aplicaría dentro del tema de la cultura de la legalidad. Palabritas y palabrotas en el tema de la sociedad, multiabrazo, FODA, hemos cambiado, las tres T, en el tema de la importancia de las Jornadas Cívicas.

Asímismo, se les hizo otra pregunta que fue la no. 8 que dice ¿Menciona de las 20 dinámicas cuales consideras aplicar y en que tema? A lo que dijeron que futbolito, telaraña, canasta revuelta, las aplicaría en los temas de las jornadas cívicas ya que estas dinámicas serian más fáciles de aplicarlas, también sería en el tema de cuidados del medio ambiente. Además estrenando casa, hacer preguntas sobre algún tema por ejemplo los valores también la dinámica de la credencial de identificación; asímismo, la ley no es para mí y romper el cerco, en el tema de valores de la cultura democrática. Ciegos y lazarillos en valores culturales democráticos; y en el tema de confianza, como también, el chisme en la cultura democrática. Como gemelos en el tema de la igualdad.. Todo con ele, en el tema de la cultura, las tres T, en el tema de los valores, FODA en la evaluación de las mismas Jornadas Cívicas. Multiabrazo y olas en el tema de la cultura de la legalidad.

La siguiente pregunta fue la no. 9. en donde se les cuestionó de que como creerían que pueden llevar a cabo estas actividades a lo que dijeron que pensaban que en cualquier lugar porque son muy interesantes y sirven para aplicarse en cualquier tema. A parte de llevarlas en las jornadas cívicas, se pueden aplicar en la casa con la familia, en escuelas, en el trabajo para desestresarse. Asimismo, en las escuelas con los niños y no solo con ellos con todas las personas, en casos se puede con las empresas para la organización. Igualmente, en un taller de capacitación. Más bien dicho dijeron que en todo momento, ante un grupo, grupos de trabajo, con padres, con la pareja sentimental, profesores. Así como en una organización ya sea educativa o empresarial. También, dijeron que en cualquier lado solo falta adecuarlas a la situación



en la que se están presentando en ese momento, ya sea una escuela, medio social, familiar, etc. En cualquier contexto ya sea áulico y fuera de ello, solo falta adecuarlas al momento. En si en todas partes.

La pregunta no.10 fue ¿Las dinámicas son importantes para poder desarrollar mejor una sesión. Si No (porque). A los que contestaron que sí, fue porque son muy integradoras y como lo mencionaba se pueden aplicar con cualquier tema, porque aprendes a trabajar en equipo y a conocer las opiniones de los demás integrantes, puesto que las personas tienden a agotarse mentalmente en determinado tiempo, es importante la distracción para que puedan despejarse y no estresarse mucho, después de realizarlas el trabajo es más agradable. Además, de esta manera se integra mejor el grupo y se conoce la forma de pensar de los demás, en si nos ayuda a la integración con los miembros del grupo, y a que por medio de ellas se logre la integración de cada uno de los integrantes, y a la vez se puedan comprender mejor los conceptos, y se pueda lograr el trabajo de una manera más dinámica y eficiente, puesto que te permite desarrollar mejor la metodología para poder de esta manera llevar a cabo mejor el trabajo y aparte no se hace tan tedioso, ni aburrido y así se pueda dar la clase más dinámica.

La pregunta no. 11. fue ¿Te gustaron las dinámicas que se te proporcionaron? Si No (Porque). Sí, porque con base a estas se aprenden varias cosas nuevas e interesantes, son muy divertidas y así podemos conocernos y unirnos más, además gracias a las dinámicas se puede conocer mejor a los compañeros y darse cuenta de las habilidades e intereses que tienen cada uno. Asimismo, porque se conoció mas sobre los valores, y por lo tanto, se tiene más conocimiento sobre dinámicas para la integración y valores dentro de un grupo, ya que ayudaron a la integración social, así como también a reforzar conocimientos que aun estaban en duda, puesto que se hicieron interesantes para facilitar el trabajo con niños pequeños, en si se aprendió más para poder aplicarlas en la escuela, ya que todas estuvieron excelentes para poderlas aplicar en las Jornadas Cívicas.

La pregunta no. 12. fue ¿ Consideras que trabajar en equipo es muy importante para poder lograr un trabajo colaborativo?. Si, No (Porque). Si, es importante porque

cuando se trabaja en equipo y todos están integrados y comprometidos los objetivos se cumplen mejor y más rápidamente. Además, al no querer trabajar en equipo puede suceder que el trabajo salga mal, en cambio trabajar en equipo piensan más cabezas y hay mas ideas que se pueden complementar unas con otras. Entonces es por eso que es mejor trabajar en equipo, ya que las personas se conocen mejor, y se reparten el trabajo de acuerdo a sus habilidades y actitudes, por consiguiente el trabajo es más rápido y fácil asimismo de que existe una retroalimentación por parte de todos los integrantes, puesto que se tienen más opiniones y formas de pensar para lograr un objetivo que conduzca a la mejor opción, ya que la colectividad es muy importante dentro de un grupo social, porque como se sabe que todos pensamos de diferente modo cada uno podemos aportar algo distinto y así de esta manera salgan mucho mejor las cosas, en todos los sentidos, aparte de que se dan mejores ideas de todos, y a la vez te permite conocer diferentes puntos de vista para resolver una determinada situación.

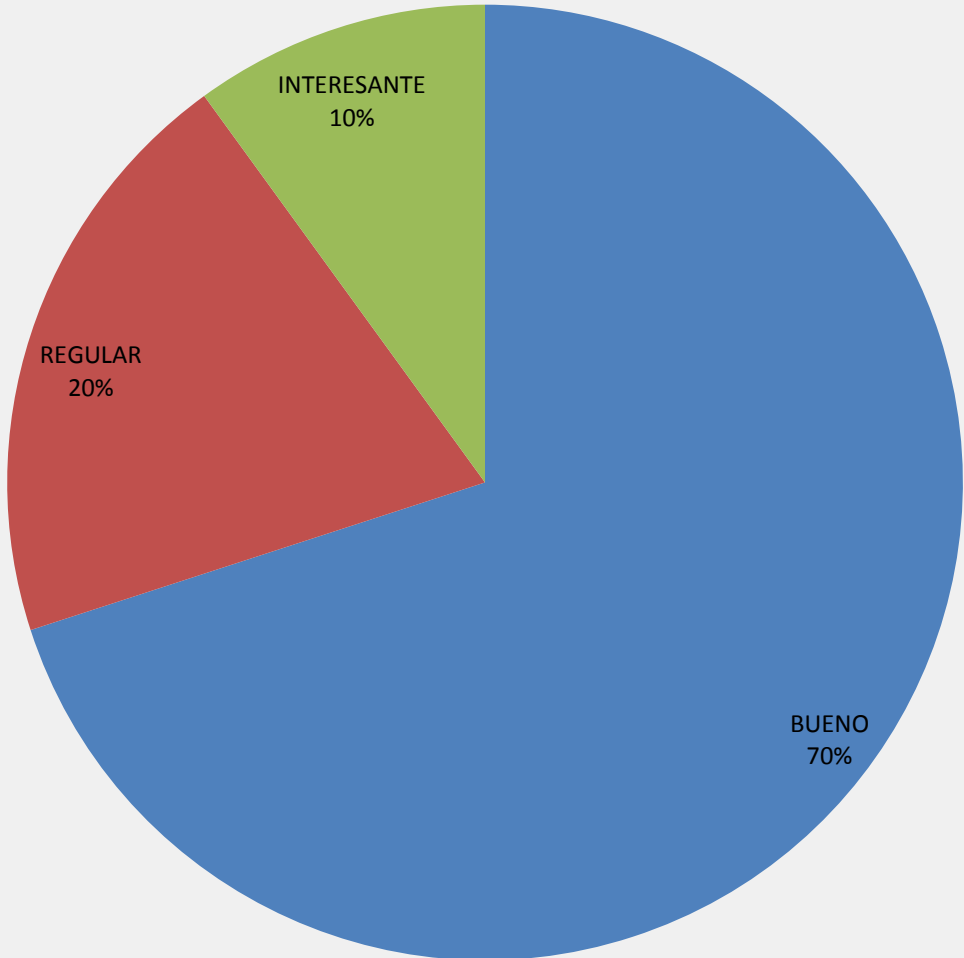
La pregunta no. 13. fue ¿Cómo te consideras trabajar mejor en equipo o individualmente? (Porque). A lo que contestaron que en equipo, pero estando todos comprometidos para alcanzar los objetivos muy rápidos, porque se hace mejores trabajos, pero bueno también depende de la situación pero de las dos maneras, pero más en equipo, porque conocemos más sobre los valores y aprendemos un poco de cada una de las personas para poder llegar a realizar un trabajo de calidad, además, porque se reparten las tareas para realizar el trabajo más rápido y fácil y así llegar a un objetivo más rápido, puesto que cada uno aporta algo significativo y de esta manera se de mejor el proceso de elaboración y así se logren mejor las cosas.

Y la pregunta no. 14. fue ¿Menciona una dinámica y en que tema de las jornadas cívicas la aplicarías? a lo que contestaron que la ola, y la aplicarían en la cultura democrática ya que es una dinámica muy practica. En la dinámica de credencial de identificación, se relacionaría con un listado de valores, sortear a los participantes y que cada uno cante sobre un valor que conocen y que lo aplican en la vida diaria. La ley no es para mí, principios rectores para la educación en la democracia, o la dinámica, de todo con L, las Tres T, El chisme, en la cultura democrática. Como gemelos, la aplicaría

para reafirmar que todos somos iguales, contemos con los mismos derechos. Hemos cambiado en el tema de los valores y la sociedad democrática. Hemos cambiado y FODA en el tema de la evaluación de las Jornadas Cívicas.

A continuación, se presenta los resultados del taller de manera general, sabiendo que un 70% se llegó a concluir que fue bueno, mientras que un 20% regular y un 10% interesante, entonces se puede decir que si se logró el objetivo planteado de esta tesis así como también la hipótesis . **Ver grafica no. 17**

**EVALUACIÓN DEL TALLER DE MANERA GENERAL**



**Gráfica No.17**

**Fuente: Elaboración propia**

## RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

Los resultados de la alternativa de solución, en cambio se basaron en la ficha de observación; se fue a observar a tres diferentes Escuelas Primarias, con la intención de saber o conocer que dinámicas aplicaron en las Jornadas Cívicas los Capacitadores. A continuación se presentan las fichas de observación.

### INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (IFE)

**Objetivo:** Es observar como los Capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) se desarrollan en las diferentes instituciones y como llevan a cabo las dinámicas grupales para poder fomentar el trabajo en equipo.

**Observador:** Miriam Itzell Martínez Campos.

**Fecha:** 20 de Enero del 2011.

Hora de inicio: 11:00 Am.

Hora de terminación: 1:00 Pm.

ASPECTOS	OBSERVACIÓN
Las dinámicas grupales que se les dieron a los capacitadores las adaptan a la institución para llevar a cabo los temas que están en las jornadas cívicas.	Si las dinámicas grupales que se les proporcionaron a los capacitadores estos las aplicaron a los temas de las jornadas cívicas, y se pudo observar que los capacitadores si les costó al principio poder adaptar las dinámicas pero una vez sabiendo cómo realizar las adaptaciones les fue fácil, además de que estos mismos se llevaron en si una experiencia nueva en su vida, sobre todo para poder adaptar el trabajo en equipo que se llevaba en ese momento con los alumnos en este caso se trabajo con 6to. año de Primaria ya saben más o menos que es lo que se tiene que hacer para poder trabajar en equipo. Entonces, si supieron

	adaptar las dinámicas.
Cuántas dinámicas de las que se les dieron a los capacitadores están utilizando en la aplicación de las jornadas cívicas.	Se pudo observar que utilizaron el 90% de las dinámicas que se les dieron en el taller y eso es de gran interés para la investigación ya que se puede considerar que las dinámicas que se les dieron si sirvieron para poder desarrollar un tema de las jornadas y que este a la vez fue dinámico y flexible. Andrea, utilizó todas las dinámicas, igualmente, Raquel, Claudia, Yola y Ricardo; utilizaron todas.

### INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (IFE)

**Objetivo:** Es observar como los Capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) se desarrollan en las diferentes instituciones y como llevan a cabo las dinámicas grupales para poder fomentar el trabajo en equipo.

**Observador:** Miriam Itzell Martínez Campos.

**Fecha:** 21 de Enero del 2011.

Hora de inicio: 11:00 Am.

Hora de terminación: 1:00 Pm.

ASPECTOS	OBSERVACIÓN
Las dinámicas grupales que se les dieron a los capacitadores las adaptan a la institución para llevar a cabo los temas que están en las jornadas cívicas.	Si, se pudo observar que las dinámicas grupales que se les dieron a los capacitadores estos las aplicaron a los temas de las jornadas cívicas, además se observó que los capacitadores si les consto al principio poder adaptar las dinámicas pero una vez sabiendo cómo realizar las adaptaciones les fue fácil, además de que

	<p>estos mismos se llevaron en si una experiencia nueva, en este caso se fue a la escuela Primaria Venustiano Carranza de San Juan; y los capacitadores si supieron adaptar el trabajo en equipo que se llevaba en ese momento con los alumnos en este caso se trabajo con 5to. año.</p>
<p>Cuántas dinámicas de las que se les dieron a los capacitadores están utilizando en la aplicación de las jornadas cívicas.</p>	<p>Se pudo observar que si utilizaron las dinámicas que se les dieron en el taller y eso es de gran interés para la investigación ya que se pudo considerar que las dinámicas que se les dieron si sirvieron para poder desarrollar un tema de las jornadas y que este a la vez fue dinámico y flexible. En este caso, solo se observó a Gustavo y el sólo utilizo 13 de 18 dinámicas, y Alexandra utilizo 15 sólo fueron ellos dos ya que así se quedaron de acuerdo, ya que ellos dijeron que si entonces se observó eso si les consto ya que ellos no tienen conocimiento de cómo saber controlar a un grupo puesto que estudian diferentes carreras.</p>

### **INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (IFE)**

**Objetivo:** Es observar como los Capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) se desarrollan en las diferentes instituciones y como llevan a cabo las dinámicas grupales para poder fomentar el trabajo en equipo.

**Observador:** Miriam Itzell Martínez Campos.

**Fecha:** 24 de Enero del 2011.

Hora de inicio: 10:00 Am.

Hora de terminación: 12:30 Pm.

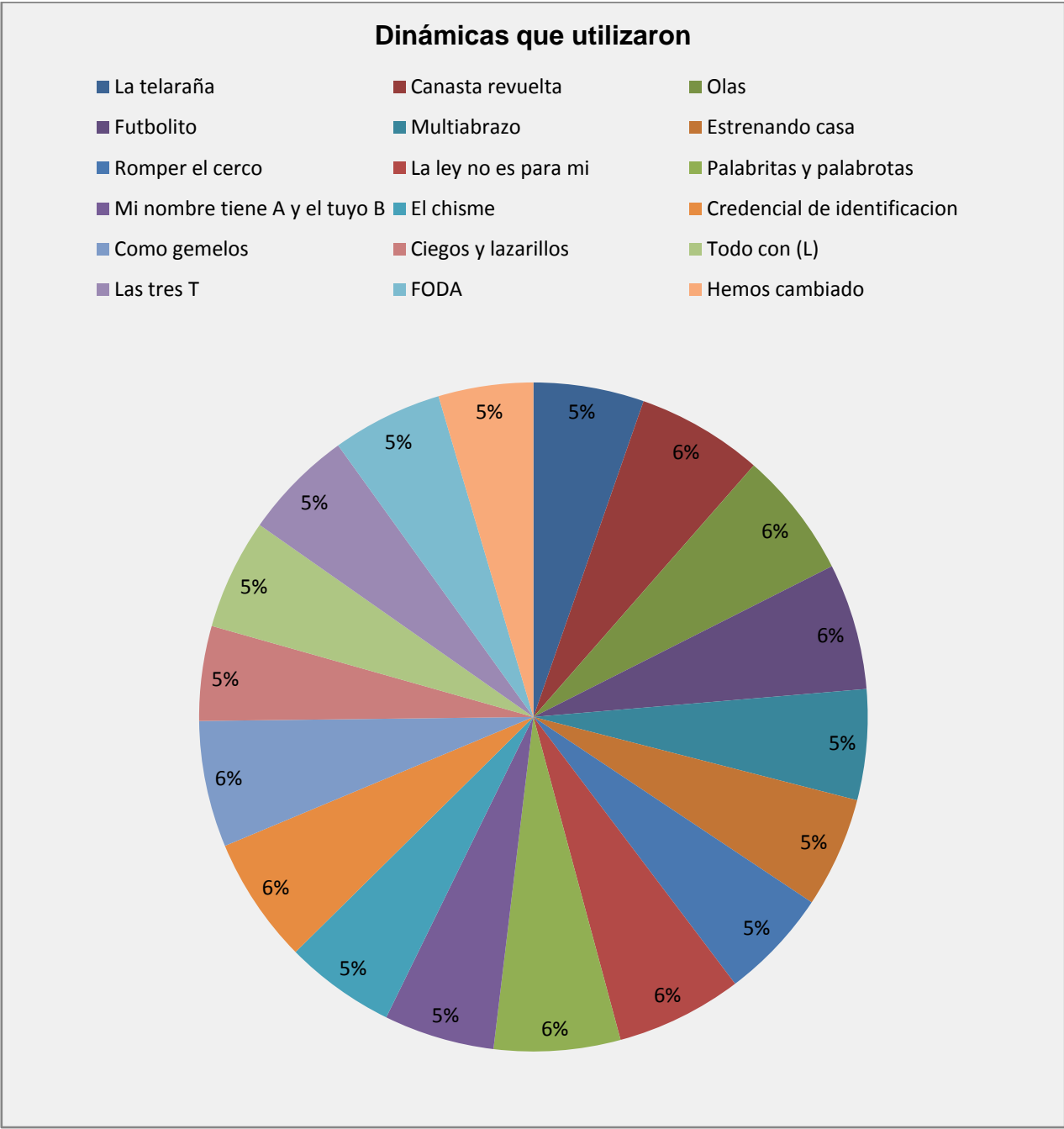
ASPECTOS	OBSERVACIÓN
<p>Las dinámicas grupales que se les dieron a los capacitadores las adaptan a la institución para llevar a cabo los temas que están en las jornadas cívicas.</p>	<p>En este caso, solo se fue a observar a una sola persona, puesto que así se había acordado, y si las dinámicas grupales que se les facilitaron a él la aplico a los temas de las jornadas cívicas, y se pudo observar que también le consto al principio poder adaptar las dinámicas pero una vez sabiendo cómo realizar las adaptaciones les fue fácil, en este caso se trabajo con 6 año de Primaria, se debe de tener en cuenta que a esta edad ya tiene los niños una pequeña idea, de cómo trabajar en equipo, y si lo felicito el profesor ya que si pudo aplicar lo que son las jornadas cívicas.</p>
<p>Cuántas dinámicas de las que se les dieron a los capacitadores están utilizando en la aplicación de las jornadas cívicas.</p>	<p>Carlos, el solo utilizo 12 dinámicas de 18 que le dieron durante la capacitación más bien dicho durante el taller, pero es bueno ya que si tomo en cuenta lo que se le dio por parte de la coordinadora y eso es de gran interés para la investigación. Además de que la clase se enriqueció puesto que se hizo de una manera dinámica y eficiente y se pudo observar que si les gusto a estos niños, y les dieron las gracias por llevar a cabo todas estas actividades.</p>



## CONCENTRADO DE LA EVALUACIÓN DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

Capacitadores	La telaraña	Canasta revuelta	O las	Futbolito	Multibrazo	Estrenando casa	Romper el cerco	La ley no es para mí	Palabras y palabras	Mi nombre tiene A y el tuyo B	El chisme	Credencial de identificación	Como gemelos	Ciegos y lazarillos	Todo con ele (L)	Las tres T	FODA	He mos cambiado	TOTAL:	
1. Andrea	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	<b>18</b>
2. Gustavo	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	No	Si	Si	<b>14</b>
3. Raquel	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	<b>18</b>
4. Alexandra	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	<b>15</b>
5. Claudia	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	<b>18</b>
6. Carlos	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No	<b>12</b>
7. Ricardo	si	si	si	si	si	Si	Si	si	Si	Si	si	Si	si	Si	si	si	si	si	si	<b>18</b>
8. Yolanda	si	si	si	si	si	Si	Si	si	Si	Si	si	Si	si	Si	si	si	si	si	si	<b>18</b>
<b>Total:</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>		

Las dinámicas que más se utilizaron fueron la canasta revuelta, olas, futbolito, la ley no es para mí, palabritas y palabrotas, credencial de identificación, como gemelos con un 6% todas. Los ocho capacitadores que se desarrollaron en las Jornadas Cívicas. Las utilizaron como recurso didáctico para poder establecer mejor la clase.



Fuente: Elaboración propia

# CONCLUSIÓN

## CONCLUSIÓN

La elaboración de la presente alternativa de solución, fue sobre un taller de dinámicas grupales y la técnica de trabajo en equipo, se sugirió como una alternativa de apoyo a los capacitadores, a la hora de ir a impartir sus clases en lo que son las Jornadas Cívicas, se hizo con la finalidad de que cuenten con más dinámicas para que brinden nuevas formas de construir conocimientos y que las puedan transmitir a sus capacitados.

Se puede llegar a decir que esta tesis fue de gran interés puesto que permitió dar más material, más bien dicho dinámicas que se les proporcionaron durante el taller y que estas fueron adecuadas a la solución de ellos, es decir, de los capacitadores, y eso agrado ya que se puede decir que la alternativa que se dio fue de gran éxito puesto que ahora tienen más conocimiento sobre dinámicas grupales y fomentan más la técnica de trabajo de equipo y eso es de gran utilidad para la tesis.

Las dinámicas grupales, se debe de tener presente que no son un instrumento mágico para alcanzar los objetivos; son un estímulo en el proceso de aprendizaje. Deben adaptarse a las necesidades y posibilidades de los participantes y nunca al revés. No pueden ser instrumento de domesticación de las personas, sino una experiencia de liberación.

Además, dentro de esta tesis fue muy trascendental porque se puede decir que el objetivo planteado era promover en los capacitadores del IFE, a través del taller la utilización de dinámicas grupales para mejorar el trabajo en equipo dentro del mismo instituto, se puede llegar a decir que si se logró, puesto que los resultados que se arrojaron fueron importantes.

Asímismo, la hipótesis que era si se aplica un taller sobre dinámicas grupales, entonces se mejora el trabajo en equipo con los capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE). La verdad fue que se aplicó y si dio resultado el taller ya que ahora las actividades que se desarrollan son más dinámicas y eficientes y cumplen con el objetivo durante las actividades a desarrollar.

Finalmente, se puede llegar a concluir que la alternativa de solución que se le dio a la problemática de dar dinámicas grupales y técnicas como la de trabajo en equipo, se puede decir que un 85% si se cumplió y prácticamente fue un éxito. Ya que se observó que si las utilizaron durante el Programa de las Jornadas Cívicas, y se llevaron a cabo en tres escuelas primarias de la ciudad de Teziutlán.

De la misma manera, se puede decir que el taller sirvió para poder de alguna manera reconocer que la participación de los capacitadores resulta indispensable, ya que en este proceso el individuo, no solo interactúa con los objetos materiales y culturales sino que está inmerso en un proceso de interrelación permanente y activa con los sujetos que le rodean, por ello es importante tener en cuenta a las dinámicas grupales para poder establecer o llevar a cabo una clase más eficiente.

# **IMPLICACIONES**

## **IMPLICACIONES**

Una de las implicaciones que se presentó al llevar a cabo esta tesis, fue que a la hora de ir a presentar esta proposición al Instituto el problema fue que todos los capacitadores solo se encuentran en cada proceso electoral, y en este caso bueno en el 2010 no hubo, pero también es necesario tener en cuenta que estos solo están en un determinado tiempo; es decir, cada seis meses y de ahí se vuelven a cambiar, y no se pudo trabajar con los vocales porque solo son 5 y de acuerdo con ello, solo la población debe de tener 10 como mínimos, para que se pueda realizar la indagación.

Entonces, se proporcionaron a los capacitadores pero del Servicio Social, estos jóvenes tienen que ser capacitados para que vayan a las escuelas y puedan impartir lo que son las Jornadas Cívicas, es por ello que en esta indagación se tomaron en cuenta a ellos, nada más que también solo seis meses, puesto que ellos terminan el Servicio Social y se van, por eso se considera una de las implicaciones en este caso, ya que los conocimientos que se les dieron durante el taller fue con la intención de mejorar en sus actividades, es decir, que tengan más material, más bien dicho dinámicas grupales y técnicas como la del trabajo en equipo para que se desarrollen mejor en su labor cotidiana.

Además, otras de las implicaciones fue que al aplicar las sesiones del taller, uno de los inconvenientes que se presentaron fue que no se aplicaron las sesiones de acuerdo como estaban programadas, ya que en algunos días cuando tocaba sesión, tenían los capacitadores que archivar la información de la vocalía de organización electoral, más bien dicho acomodar todas las boletas de las elecciones pasadas y tenían que estar almacenando esa información, por ello se consideró como un inconveniente más, puesto que se modificó las sesiones al aplicarlas.

**ANEXOS**



**ANEXO 1. LA EXTENSIÓN DEL MUNICIPIO DE TEZIUTLÁN, PUEBLA.**



## ANEXO 2. MARCO CONTEXTUAL (MAPA DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (IFE))



# ANEXO 3. CROQUIS DE LA PLANTA BAJA

PUEBLA

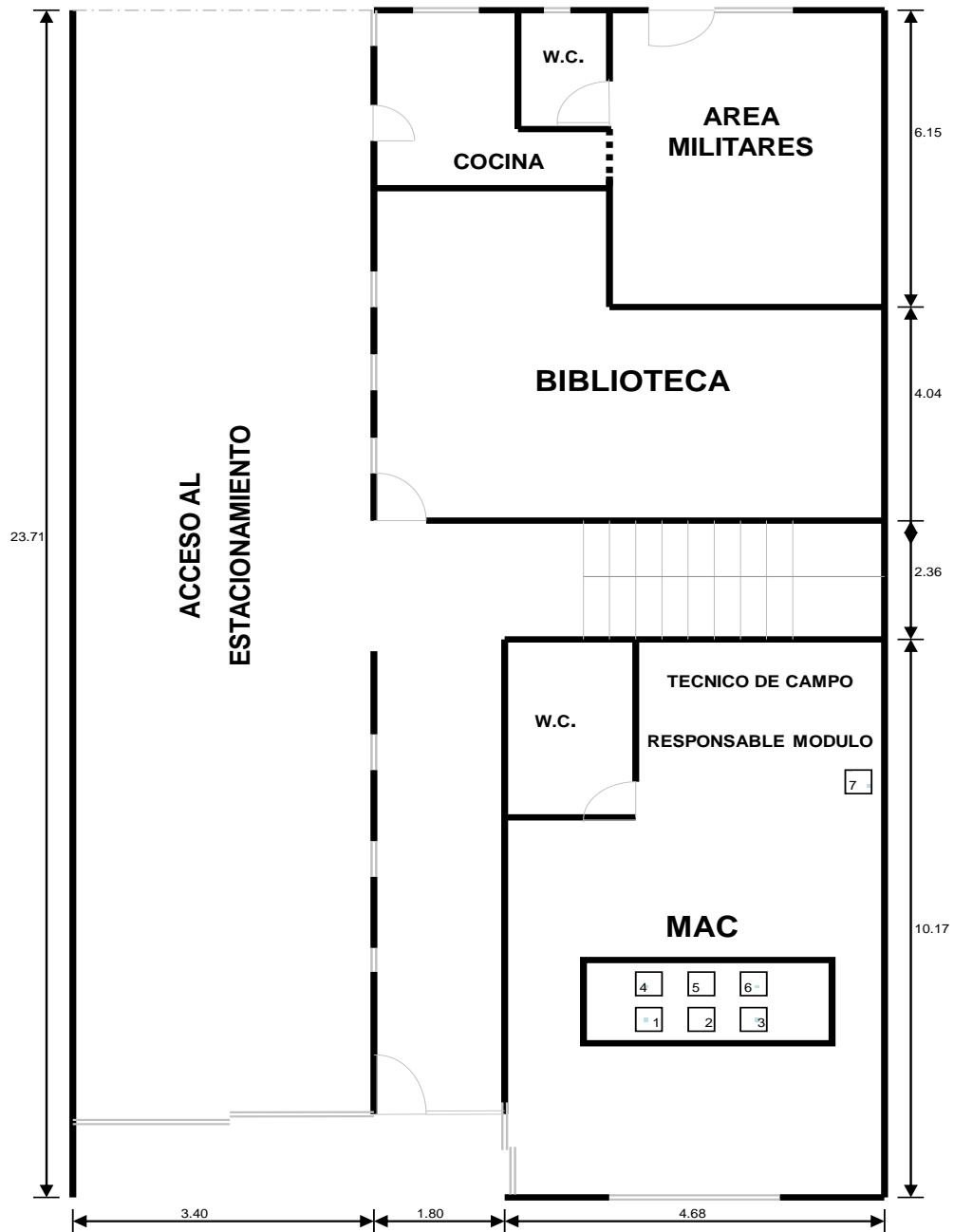
03 DISTRITO ELECTORAL FEDERAL

PLANO ACOTADO

JUNTA DISTRITAL EJECUTIVA

## CROQUIS PUNTOS DE RED

PLANTA BAJA: MAC, BIBLIOTECA, AREA DE MILITARES, ESTACIONAMIENTO



Nodo de red Requerido

Av. Hidalgo No. 409, Col. Centro, C.P. 73800, Teziutlán, Puebla.

# ANEXO 4. CROQUIS DEL PRIMER PISO

PUEBLA

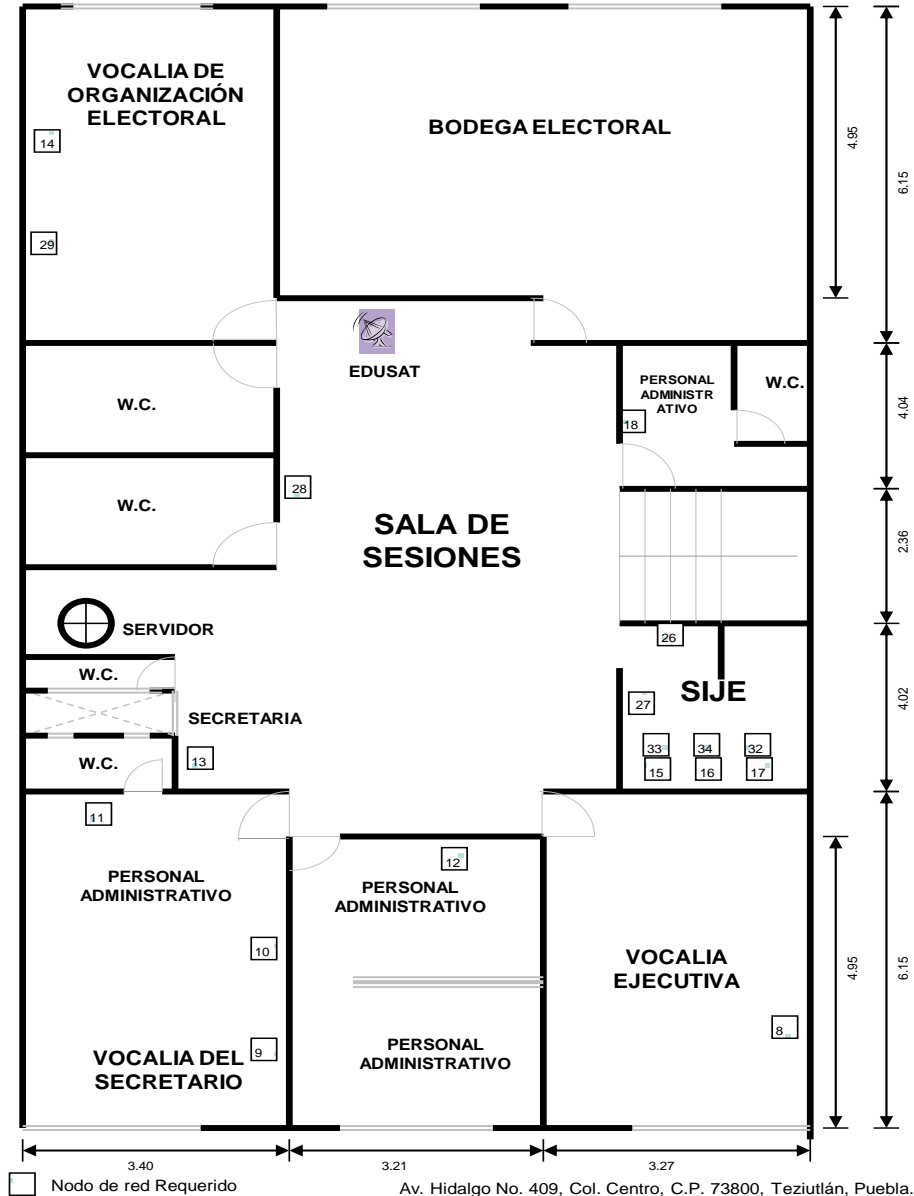
03 DISTRITO ELECTORAL FEDERAL

JUNTA DISTRITAL EJECUTIVA

## PLANO ACOTADO

### CROQUIS PUNTOS DE RED

PRIMER PISO: VE, VS, VOE, SIJE, BODEGA ELECTORAL, SALA DE SESIONES, SERVIDOR, EDUSAT



Av. Hidalgo No. 409, Col. Centro, C.P. 73800, Teziutlán, Puebla.

# ANEXO 5. CROQUIS DEL SEGUNDO PISO

PUEBLA

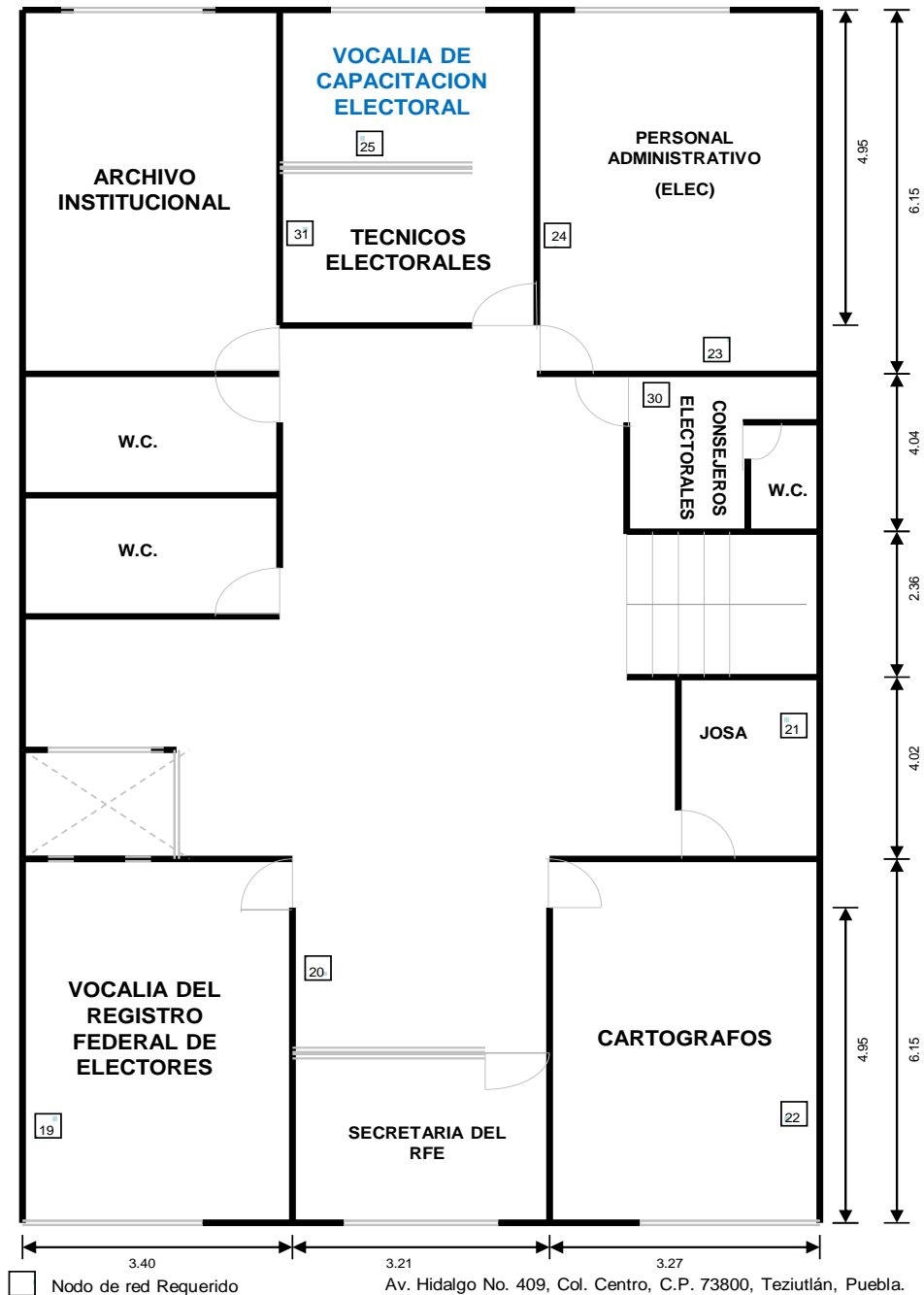
PLANO ACOTADO

03 DISTRITO ELECTORAL FEDERAL

CROQUIS PUNTOS DE RED

JUNTA DISTRITAL EJECUTIVA

SEGUNDO PISO: VRFE, VCEYEC, CONSEJEROS ELECTORALES, ARCHIVO INSTITUCIONAL



# APÉNDICE

**APÉNDICE A)****FICHA DE OBSERVACIÓN****INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (IFE)**

**Objetivo:** Es observar como los Capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) llevan a cabo a la didáctica grupal.

**Observador:** Miriam Itzell Martínez Campos.

**Fecha:** 7 de marzo del 2010.

Hora de inicio: 9:30 Am.

Hora de terminación: 11:00 Am.

ASPECTOS	OBSERVACIÓN
Interés de los capacitadores del (IFE) por la didáctica grupal.	Se pudo observar que no tienen el interés por la didáctica grupal.
Los capacitadores conocen dinámicas para llevar a cabo su trabajo dentro de la misma institución.	No cuentan con mucho material para poder desarrollar un tema en específico, ya que no cuentan con suficientes dinámicas grupales para fomentar el trabajo en equipo y poder de esta manera llevar a cabo mucho mejor sus trabajos con los capacitados.

## INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (IFE)

**Objetivo:** Es observar como los Capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) llevan a cabo a la didáctica grupal.

**Observador:** Miriam Itzell Martínez Campos.

**Fecha:** 8 de marzo del 2010.

Hora de inicio: 10:00 Am.

Hora de terminación: 11:30 Am.

ASPECTOS	OBSERVACIÓN
Se motiva a los capacitadores para que participen en el trabajo que se está llevando a cabo en ese momento.	Es que no motivan a los capacitadores para que participen en el trabajo que se está llevando a cabo en ese momento.
El capacitador les explica las dudas que tiene el capacitado sobre el cómo hacer un trabajo dinámico.	Si el capacitador si, les explica las dudas que tiene el capacitado sobre el cómo hacer un trabajo dinámico, pero no es suficientemente entendida la información, entonces es necesario que haya una buena comunicación por parte del que da dicha información.



## INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (IFE)

**Objetivo:** Es observar como los Capacitadores del Instituto Federal Electoral (IFE) llevan a cabo a la didáctica grupal.

**Observador:** Miriam Itzell Martínez Campos.

**Fecha:** 9 de marzo del 2010.

Hora de inicio: 11:00 Am.

Hora de terminación: 12:00 Am.

ASPECTOS	OBSERVACIÓN
Que dinámicas grupales conocen para llevar a cabo los diversos temas con sus capacitados.	Asímismo se noto que no conocen muchas dinámicas grupales para llevar a cabo los diversos temas con sus capacitados.
Cuantas veces preguntan al capacitador por alguna duda sobre el cómo están trabajando en equipo.	Se observó que nunca preguntan, ya que no hay una buena comunicación es lo que se observó.

## APÉNDICE B)

## CUESTIONARIO

### UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

### UNIDAD 212

### TEZIUTLÁN, PUEBLA

**OBJETIVO:** Saber cómo utilizan los capacitadores del IFE estrategias sobre didáctica grupal y como las aplican.

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_ **EDAD:** \_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_

**INSTITUCIÓN:** Instituto Federal Electoral “*IFE*”. **FECHA:** \_\_\_\_\_

**INDICACIONES:** Subraya bien la respuesta correcta y favor de contestar con la verdad.

1. De las siguientes características de la didáctica, señala cuales corresponden a tu definición personal o interpretación del concepto:

a) Arte de enseñar.

b) Técnica aplicada.

c) Instrucción del individuo.

d) Otro: \_\_\_\_\_

2. ¿Subraya el tipo de didáctica que conoces o has escuchado?

a) Didáctica general.

b) Didáctica especial.

c) Didáctica diferencial.

d) Otro: \_\_\_\_\_

3. ¿Cómo capacitador de qué forma has implementado lo que es trabajo en equipo?

a) Dinámicas de integración.

b) Ejercicios y juegos.

c) Confianza.

d) Otro: \_\_\_\_\_

4. ¿Cómo te sientes mejor trabajando en conjunto o individualmente? ¿Por qué?

5. ¿Qué han hecho para que como capacitador salga mucho mejor tu trabajo?

a) Motivado.

b) Organizado.

c) Estimulado.

d) Otro: \_\_\_\_\_

6. ¿Señala lo que consideres que es un equipo?

a) Integración armónica.

b) Conjunto de individuos.

c) Responsabilidad compartida.

d) Otro: \_\_\_\_\_

7. Ante una situación en la que trabajes en un equipo:

a) Sabes organizar.

b) Participar.

c) Dialogar.

d) Otro: \_\_\_\_\_

8. ¿Crees tú que para formar un equipo de trabajo es necesario conocer las capacidades de cada individuo? Si No ¿Por qué?.

9. ¿Cómo ser humano qué consideras que es necesario para convivir con los demás?

a) Integración.

b) Comunicación.

c) Coordinación.

d) Otro: \_\_\_\_\_

10. Señala qué técnicas de trabajo has utilizado de las siguientes:

a) Debate.

b) Discusión.

c) Mesa redonda.

d) Otras: \_\_\_\_\_

11. Al participar en un equipo:

a) Has sido alguna vez líder.

b) Te gusta opinar.

c) Te gusta escuchar.

d) Otro: \_\_\_\_\_

12. ¿Si trabajas en equipo como te caracterizas de las siguientes frases?

a) Aprendes más.

b) Creces como persona.

c) Descubres nuevas cosas.

d) Otro: \_\_\_\_\_

13 ¿Que consideras que es importante al trabajar en equipo?

a) Ser responsable.

b) Ser participativo.

c) Generar un clima agradable.

d) Otro: \_\_\_\_\_

14. Sabes que un equipo es un conjunto de personas que realizan una tarea para alcanzar:

a) Mejores resultados.

b) Excelentes estrategias.

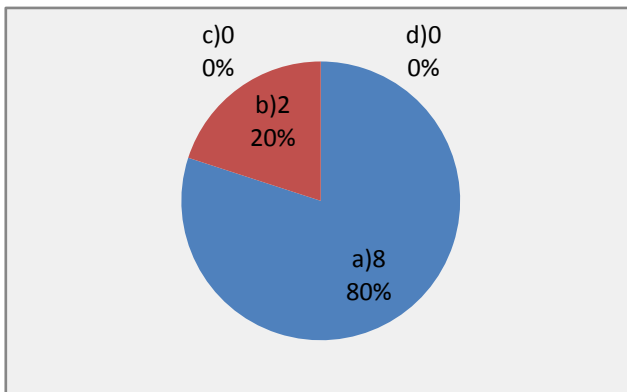
c) Mejor convivencia.

d) Otro: \_\_\_\_\_

## APÉNDICE C) CONCENTRADO DE INFORMACIÓN

1. ¿De las siguientes características de la didáctica, señala cuales corresponden a tu definición personal o interpretación del concepto?

- a) Arte de enseñar.
- b) Técnica aplicada.
- c) Instrucción del individuo.
- d) Otro: \_\_\_\_\_

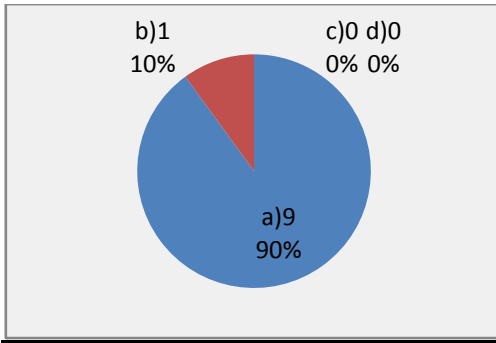


	No. respuestas	%
a)	8	80
b)	2	20
c)	0	0
d)	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

2. ¿Subraya el tipo de didáctica que conoces o has escuchado?

- a) Didáctica general.
- b) Didáctica especial.
- c) Didáctica diferencial.
- d) Otro: \_\_\_\_\_

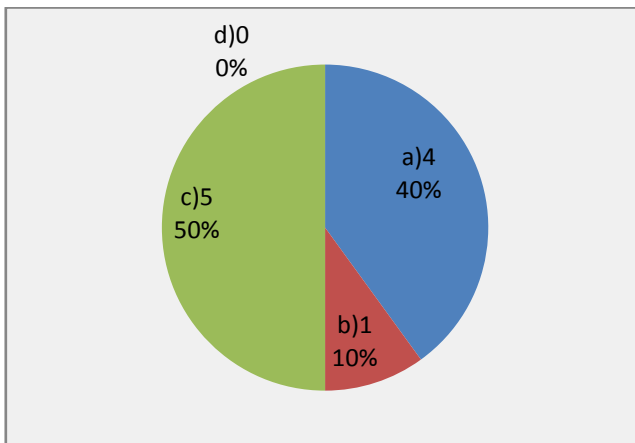


	No. respuestas	%
a)	9	90
b)	1	10
c)	0	0
d)	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

**3. ¿Cómo capacitador de qué forma has implementado lo que es trabajo en equipo?**

- a) Dinámicas de integración.
- b) Ejercicios y juegos.
- c) Confianza.
- d) Otro: \_\_\_\_\_



	No. respuestas	%
a)	4	40
b)	1	10
c)	5	50
d)	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

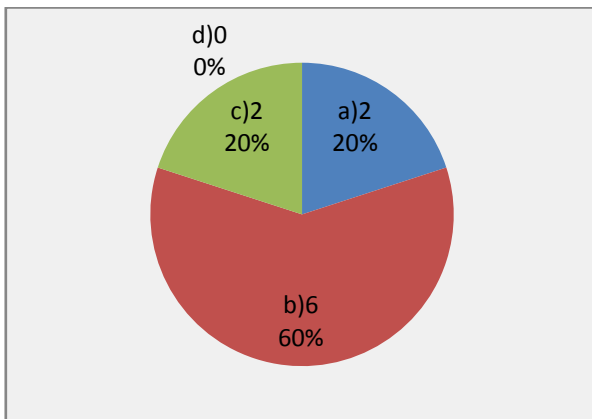
**4. ¿Cómo te sientes mejor trabajando en conjunto o individualmente? ¿Por qué?**

En equipo, porque el trabajo es mejor y más rápido, además de que se optimiza el tiempo de elaboración, puesto que uno no se siente solo y se da un mejor producto

para lograr el objetivo emprendido al ayudarse mutuamente y se siente más ganas de trabajar.

**5. ¿Qué han hecho para que como capacitador salga mucho mejor tu trabajo?**

- a) Motivado.
- b) Organizado.
- c) Estimulado.
- d) Otro: \_\_\_\_\_



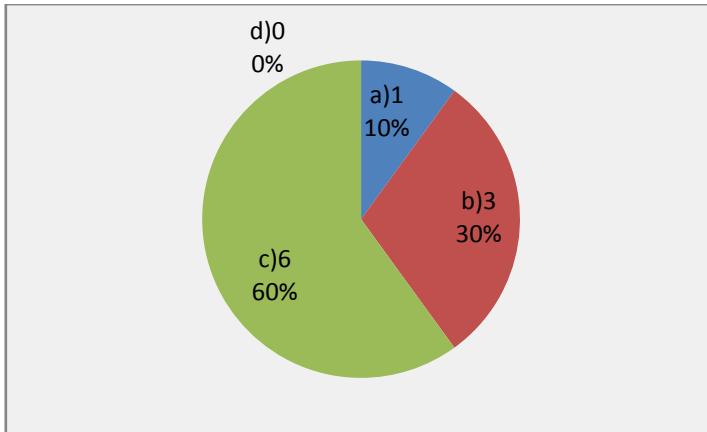
	No. Respuestas	%
a)	2	20
b)	6	60
c)	2	20
d)	0	0
Total	10	100%

**Fuente: Elaboración propia**

**6. ¿Señala lo que consideres que es un equipo?**

- a) Integración armónica.
- b) Conjunto de individuos.
- c) Responsabilidad compartida.
- d) Otro: \_\_\_\_\_



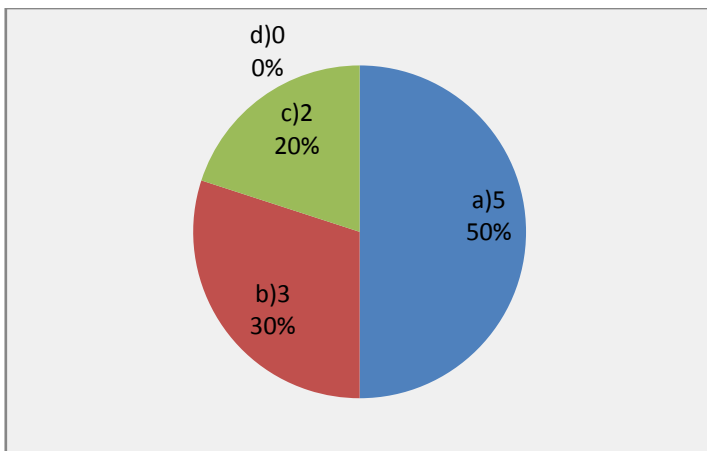


	No. respuestas	%
a)	1	10
b)	3	30
c)	6	60
d)	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

**7. Ante una situación en la que trabajes en un equipo:**

- a) Sabes organizar.
- b) Participar.
- c) Dialogar.
- d) Otro: \_\_\_\_\_



	No. Respuestas	%
a)	5	50
b)	3	30
c)	2	20
d)	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

**8. ¿Crees tú que para formar un equipo de trabajo es necesario conocer las capacidades de cada individuo? ¿Por qué?**

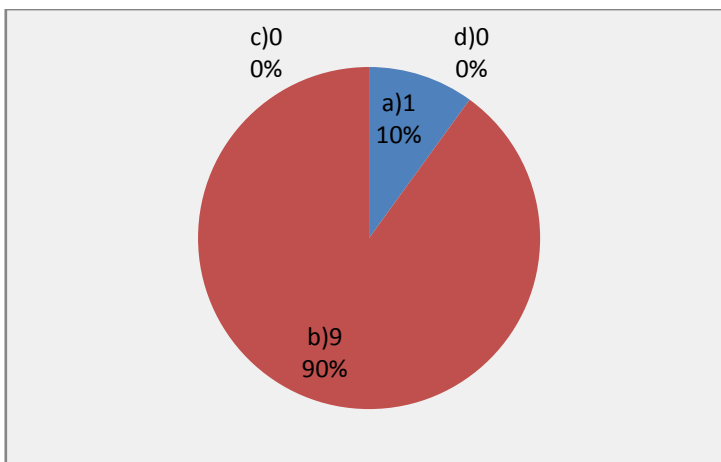
Si, esto permite otorgar responsabilidades de acuerdo a lo que cada individuo sabe realizar, además de que al formar un equipo cada uno tiene un punto de vista diferente

al de los demás y eso hace que exista un diálogo comunicación y integración de los miembros del equipo y esto permite conocer a cada persona si es apta para una determinada actividad y esto hace más fácil asignar tareas y de esa manera las actividades salgan mucho mejor.

No, porque todo individuo es capaz de realizar cualquier actividad y las capacidades las conoces cuando se organiza el equipo.

**9¿Cómo ser humano qué consideras que es necesario para convivir con los demás?**

- a) Integración.
- b) Comunicación.
- c) Coordinación.
- d) Otro: \_\_\_\_\_



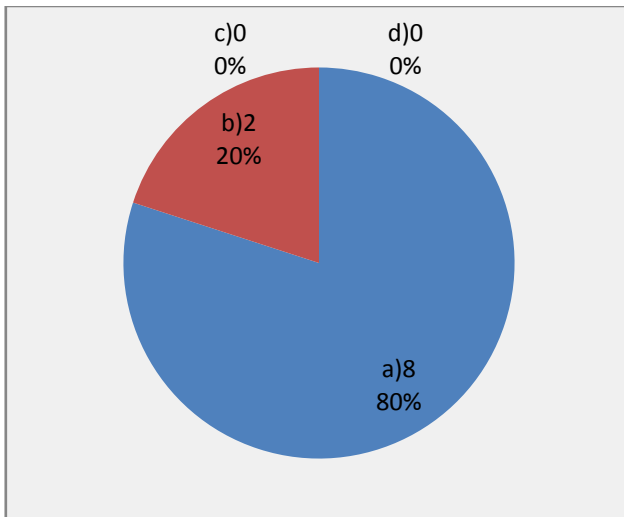
	No. Respuestas	%
a)	1	10
b)	9	90
c)	0	0
d)	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**10. ¿Qué técnica de trabajo has utilizado de las siguientes?**

- a) Debate.
- b) Discusión.
- c) Mesa redonda.

d) Otro: \_\_\_\_\_



	No. respuestas	%
a)	8	80
b)	2	20
c)	0	0
d)	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

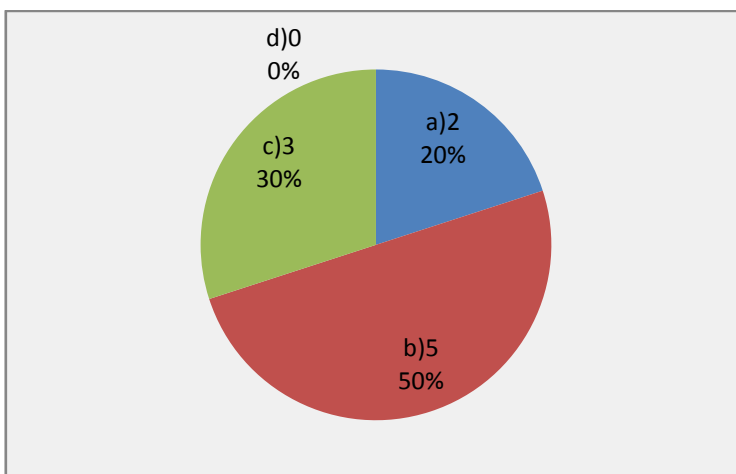
### 11. Al participar en un equipo:

a) Has sido alguna vez líder.

b) Te gusta opinar.

c) Te gusta escuchar.

d) Otro: \_\_\_\_\_

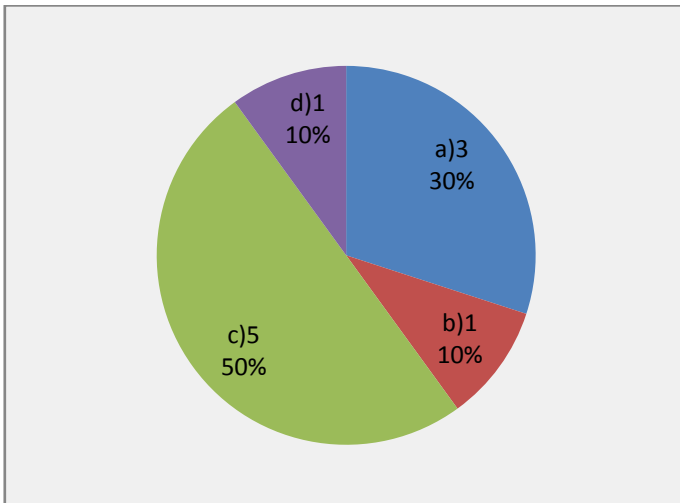


	No. Respuestas	%
a)	2	20
b)	5	50
c)	3	30
d)	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

**12 ¿Si trabajas en equipo como te caracterizas de las siguientes frases?**

- a) Aprendes más.
- b) Creces como persona.
- c) Descubres nuevas cosas.
- d) Otro: Convivo con los demás.



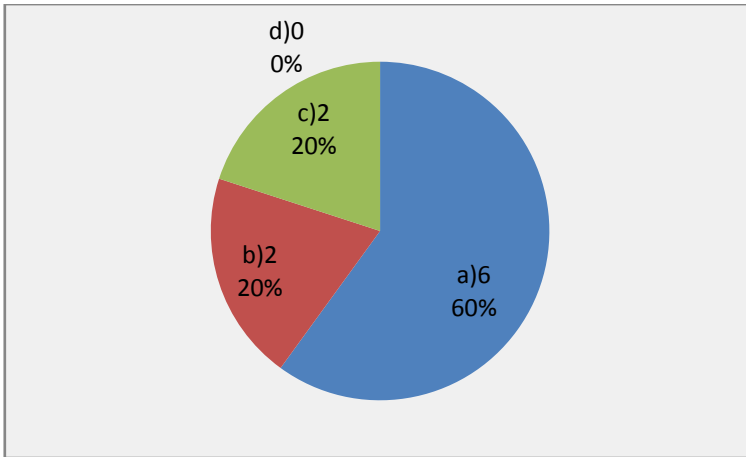
	No. respuestas	%
a)	3	30
b)	1	10
c)	5	50
d)	1	10
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

**13 ¿Que consideras que es importante al trabajar en equipo?**

- a) Ser responsable.
- b) Ser participativo.
- c) Generar un clima agradable.
- d) Otro: \_\_\_\_\_

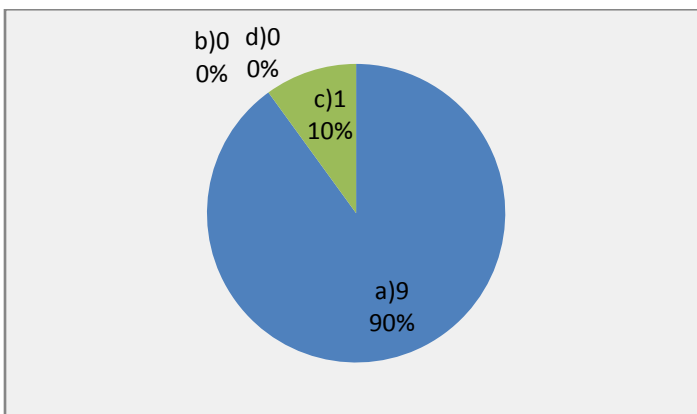
	No. respuestas	%
a)	6	60
b)	2	20
c)	2	20
d)	0	0
Total	10	100%



Fuente: Elaboración propia

**14. Sabes que un equipo es un conjunto de personas que realizan una tarea para alcanzar:**

- a) Mejores resultados.
- b) Excelentes estrategias.
- c) Mejor convivencia.
- d) Otro: \_\_\_\_\_



	No. respuestas	%
a)	9	90
b)	0	0
c)	1	10
d)	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

## **APÉNDICE D) ENTREVISTA**

“La entrevista es una técnica útil en situaciones diversas y también lo es para la evaluación del comportamiento de los capacitadores. Además es un diálogo oral que, que si bien sigue ciertas pautas fijadas de antemano, varía según las respuestas emitidas. La entrevista como instrumento de evaluación permite el conocimiento de opiniones, actitudes, sentimientos, preferencias, etc. Que forman parte de la personalidad.” (UPN, 2000).

La entrevista es la conversación que tiene como finalidad la obtención de información, pero para ello existe la entrevista abierta o estandarizada; la cual se determina con anticipación la redacción y el orden de las preguntas, y a todos los entrevistados se les hacen las mismas preguntas y en el mismo orden.

**1. ¿Te gustan las dinámicas grupales?** Si, la mayor parte de los capacitadores contesto eso, entonces por ello se considera que si tienen el interés.

**2. ¿Cuando las llevas a cabo sabes socializar con los demás?** A esta pregunta se puedo entablar que no saben socializarse con las demás personas, dicen que siempre cuando se dirigen a preguntar algo es de manera directa y que por lo tanto, no hacen mucha amistad es lo que respondió la mayoría de los capacitadores.

**3. ¿Te gusta participar cuando estás en un trabajo de equipo?** A algunos capacitadores no les gusta participar en equipo, y eso es de gran interés para la temática, porque se tiene que enseñar como ellos se deben de integrar en todas las actividades que se dan al trabajar en equipo, la mayor parte de ellos respondió que no les gusta porque dicen que les da pena, se cohíben, y que mejor respetan el trabajo que hacen los demás. Y algunos si participan cuando están o se encuentran trabajando en equipo, pero solo es lo mínimo de los capacitadores.

**4. ¿Estás por voluntad o porque te ponen a trabajar así?** La mayor parte de los capacitadores respondió que esta porque lo ponen a trabajar así, solo una minoría respondió que esta por voluntad porque dicen que se optima el proceso de producción dentro de un equipo, y que sale de mejor calidad.

**5. ¿Que dinámicas conoces?** A lo que respondieron que al lobo lobito, cielo mar y tierra, el de las sillas, a la rueda de San miguel, rompecabezas, la cebolla. Son las que conocen por ello es necesario darles más dinámicas para que estos mismos vallan y las puedan aplicar con sus capacitados o en su vida diaria.

**6. ¿Las aplicas a un tema determinado?** Contestaron que no solo las toman cuando están aburridos, o estresados.

**7. ¿Las puedes relacionar con la vida cotidiana?** Contestaron que si, cuando tienen un problema y quieren saber cómo sentirse mejor, entonces la utilizan como para quitarse lo estresado y poder avanzar en alguna actividad.

**8. ¿Qué consideras para que se dé un mejor trabajo en equipo?** La disponibilidad, de cada integrante de equipo, la actitud que tiene cada individuo, la responsabilidad, la integración, la participación y sobre todo el compromiso.

**9. ¿Sabes que es la didáctica grupal?** A lo que la mayoría respondió que es el arte de enseñar, pero es necesario que no nada más sepan que es eso sino más bien que la didáctica grupal es importante para poder desarrollar mejor su tarea.

**10. ¿En qué momento consideras para aplicar una dinámica?** A lo que ellos contestaron que se aplicaría cuando estén en un grupo de trabajo, y cuando el trabajo es tedioso.

**11. ¿Conoces muchas dinámicas donde o quien te las enseñó?** No conocen muchas pero la mayoría dice que las aprendió en el ámbito de la escuela, es decir, cuando iban en la primaria, secundaria y bachillerato que ahorita en la universidad también siguen pero no son muchas. Y quieren aprender más.

**12. ¿Te gustaría tener un curso o taller para conocer más?** A lo que respondieron que si, les gustaría tomar un taller donde les den más herramientas para poder integrarse a las diferentes actividades, es decir, quieren que se les den más dinámicas para poder llevar a cabo y también saber cómo poder trabajar en equipo más bien saber integrarse en las actividades de equipo.

13. **¿Te gustaría llevar a cabo un trabajo más dinámico?** A lo que ellos dijeron que si, les gustaría mejorar en su trabajo que sea más dinámico y eficiente para poder desarrollarse mejor en su labor, y sobre todo poderlo aplicar en un tiempo de manera más creativa y flexible.

## APÉNDICE D)

## FOTOS



















# Cronograma



No.	Actividades	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Feb. 2011
1.	Elaboración de instrumentos.	■					
	1.1. Pilotaje.		■				
	1.2. Aplicación del instrumento.		■				
	1.3. Análisis de información.		■				
2.	Elaboración de la alternativa de solución.						
	2.1. Diagnostico para la elaboración del taller.		■				
	2.2. Selección de actividades a realizar en el taller.		■				
	2.3. Elaboración de un taller.			■	■		
3	Aplicación de la alternativa de solución.						
	3.1. Aplicación del taller.				■	■	
	3.2. Elaboración de instrumentos para la evaluación del taller.					■	
	3.3. Aplicación del instrumento					■	
4	Recolección de datos.						
	4.1. Análisis de resultados.					■	
5	Resultados.						
	5.1. Entrega de resultados.						■

# BIBLIOGRAFÍA

## **BIBLIOGRAFÍA GENERAL:**

Ander, Ezequiel. (1991). El taller, una alternativa para la renovación pedagógica, editorial magisterio del rio de la plata, buenos aires, argentina, pág. 9-37.

Álvarez A y del Rio, P. (1990). Educación y desarrollo la teoría de Vygostky y la zona de desarrollo próximo, en C. Coll, J Palacios y A. Marchesi (Comps) desarrollo Psicológico y Educación, Madrid, Alianza. Pp. 3-34.

Bauleo Armando. (1974). Ideología, grupo y familia, Kargiernan, Buenos Aires, Pp.14-56.

Bion W. R. (1972). Experiencias en grupo, Paidós, Buenos Aires, Pp. 3-78.

Cartwright, Darwin, et.al. (1994). Dinámicas de grupos, México, Trillas. Pp. 1-45.

Cazares, González Yolanda María. (1998). Manejo Efectivo de un Grupo, México, trillas, ITESM, ILCE, Pp. 10-15.

Cirigliano f.j. Gustavo y Villaverde Aníbal. (1995). Dinámica de grupos y educación, edición 17ª, edit. El ateneo, 4ta. Reimpresión, México, págs. 41- 96.

De la torre saturnino. (2007). Diccionario enciclopédico de didáctica, volumen I, editorial gil editores, México, pág. 183-184.

Díaz barriga, Ángel. (1994). El profesor: la tensión de su tarea educativa derivada de su coordinación de grupos en: guía del estudiante, antología básica. Grupos en la escuela, plan 1994, pág. 151.

Diccionario de psicología y pedagogía. (2004). Tlalnepantla, edo. de México: Ueroméxico, Pág., 76, 121, 123, 479, 600.

Gibson, James, Ivancevich John, Donnelly James. ( 2001). Comportamiento grupal y Trabajo en equipo en las Organizaciones, México, Mc Graw Hill. Pp. 102-110.

Guzmán Jesús Carlos, y Hernández Rojas Gerardo. (1993). Implicaciones educativas de seis teorías psicológicas, CONALTE, Unam, México, Pág. 89-99.

Hernández, S. R., Fernández, C. C. Baptista, L. P.; (2006). Metodología de la investigación, editorial McGraw-Hill Interamericana, 4ª edición. México, pp. 5-8, 66- 69, 100-109, 310-316, 374, 419-429, 541-544, 587-591, 623, 755-784.

Instituto de Estudios Universitarios. (2010). Comunicación y Dinámicas de Grupos, recopilación de material curricular del curso, México, Pp. 230-315.

Instituto Federal Electoral. (2007). Herramientas didácticas para impartir el curso a Observadores Electorales, Primera Edición, México, pág. 19.

Jurado, Rojas Y. (2002). Técnicas de investigación documental. México, Thomson.

Leontiev, A.N. (1991). Artículo de introducción sobre la labor creadora de L.S Vygotsky , en L.S Vygostky Obras escogidas, v. Madrid, visor. Pp. 5-14.

López Gil, Miguel ángel. (2005). Dinámicas grupales, edit. Gil editores, S.A. de C.V. México, págs.: 4-12.

Lozano Lucero. (1984). Técnicas dinámicas y juegos didácticos para un español activo. Primera edición, edit. Porrúa, México, pág.: 8-73.

Napier, Rodney W. (2000). Grupos: Teoría y Experiencia, México, Trillas, Pp. 30-45.

Nérics g. Imideo. (1973). Hacia una didáctica general dinámica, edit. Kapelusz, buenos aires, págs.: 54-59.

Piñeyro, María Luz. (2000). Las dinámicas grupales en el área educativa, revista digital de educación y nuevas tecnologías, núm. 36, México, págs.: 1-3.

Romero Barea Gustavo Adolfo. (2008). Innovación y Experiencias Educativas, en Revista Digital. México. Pág. 1-8.

Sánchez Cerezo, Sergio. (1995). Diccionario de ciencias de la educación, editorial santilla, segunda edición, México DF pág. 613, 1239,1325

Santoyo s. Rafael. (1985). Apuntes para una didáctica grupal (la didáctica grupal) en: antología Alicia molina, dialogo e interacción en el proceso pedagógico. México, sep./ el caballito, pág.: 46-52.

Santoyo s. Rafael. (1981). Algunas reflexiones sobre la coordinación en los grupos de aprendizaje, revista perfiles educativos no.11, enero-marzo, CISE,UNAM, México, págs.: 17-54.

Soria M. Víctor, PH.D. (1999). Los grupos pequeños en Relaciones Humanas, México, Limusa, Internacional. Pp. 5-76.

Universidad Pedagógica Nacional. (1987). Criterios de Evaluación, segunda edición Sep., México, Pp. 4-159.

UPN. (2006). Cuadernos de la cultura pedagógica (sobre el campo laboral del pedagogo), México, Pp. 25-30.

Verderber, Rudolph. (1999). Funciones de la comunicación, en comunícate, México, internacional Thomson Editores, Pp. 23-43.

Villalobos Pérez Cortes, Elvia Marveya. ( 2002). Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje, edit. Trillas, México págs. 45- 81.

Wasner, Nora, et .al documento de trabajo. Conceptos teóricos de grupo operativo: en guía del estudiante, antología básica grupos en la escuela, plan 1994 pág. 126-135.

Watzlawick, Paul. et.al. (1997). Marco de referencia en Teoría de la Comunicación Humana, España, Biblioteca de Psicología, Textos Universitarios. Pp. 20-70.

Zarzar Charur, C., (1980). "La dinámica de los grupos de aprendizaje desde un enfoque operativo". Revista Perfiles Educativos. Nro. 9, Universidad Autónoma Metropolitana, México. Pp.10-45.

<http://www.upch.edu.pe/faedu/documentos/materiales/disdidactico/dinamica/1.pdf>. págs.: 1-15, consultado por Miriam Itzell Martínez Campos, 10 de mayo del 2010.

[http://www.fonaes.gob.mx/pdf/capacitacion/trabajo\\_en-equipo.pdf](http://www.fonaes.gob.mx/pdf/capacitacion/trabajo_en-equipo.pdf), págs.: 1-3, consultado por Miriam Itzell Martínez Campos, 3 de mayo del 2010.

[http://www.saidem.org.ar/docs/textos/charur z. la dinámica d...-30k](http://www.saidem.org.ar/docs/textos/charur_z_la_dinamica_d...-30k), consultado por Miriam Itzell Martínez Campos, 12 de mayo del 2010.

<http://química.izt.uam.mx/eventos/cursos/didactos.pdf...1k>, consultado por Miriam Itzell Martínez Campos, el 7 de mayo del 2010. Págs.: 1-8.