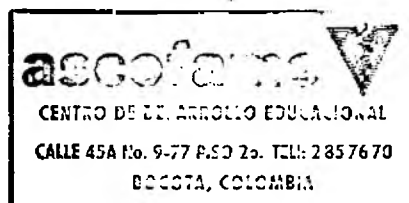


AS
0013



COMUNICAR ES EDUCAR

ASOCIACION COLOMBIANA DE FACULTADES DE MEDICINA

División de Educación

COMUNICAR ES EDUCAR

"Solo se da verdadera comunicación cuando cada uno se siente profundamente libre para realizar sus aspiraciones, pero al mismo tiempo con una apertura mayor hacia el otro, y una mayor capacidad de asimilación de lo que recibe". Vela, 1974

Presentado por :

Nelsa Beatriz R. de Astaíza

INTRODUCCION

Comunicar es educar. Para que se dé cualquier proceso educativo se requiere la comunicación. Una comunicación que va más allá del simple hecho de transmitir mensajes. La comunicación es energía vital del uno hacia el otro, es participación, es diálogo, es lograr a partir de la interacción el mejoramiento del comportamiento humano.

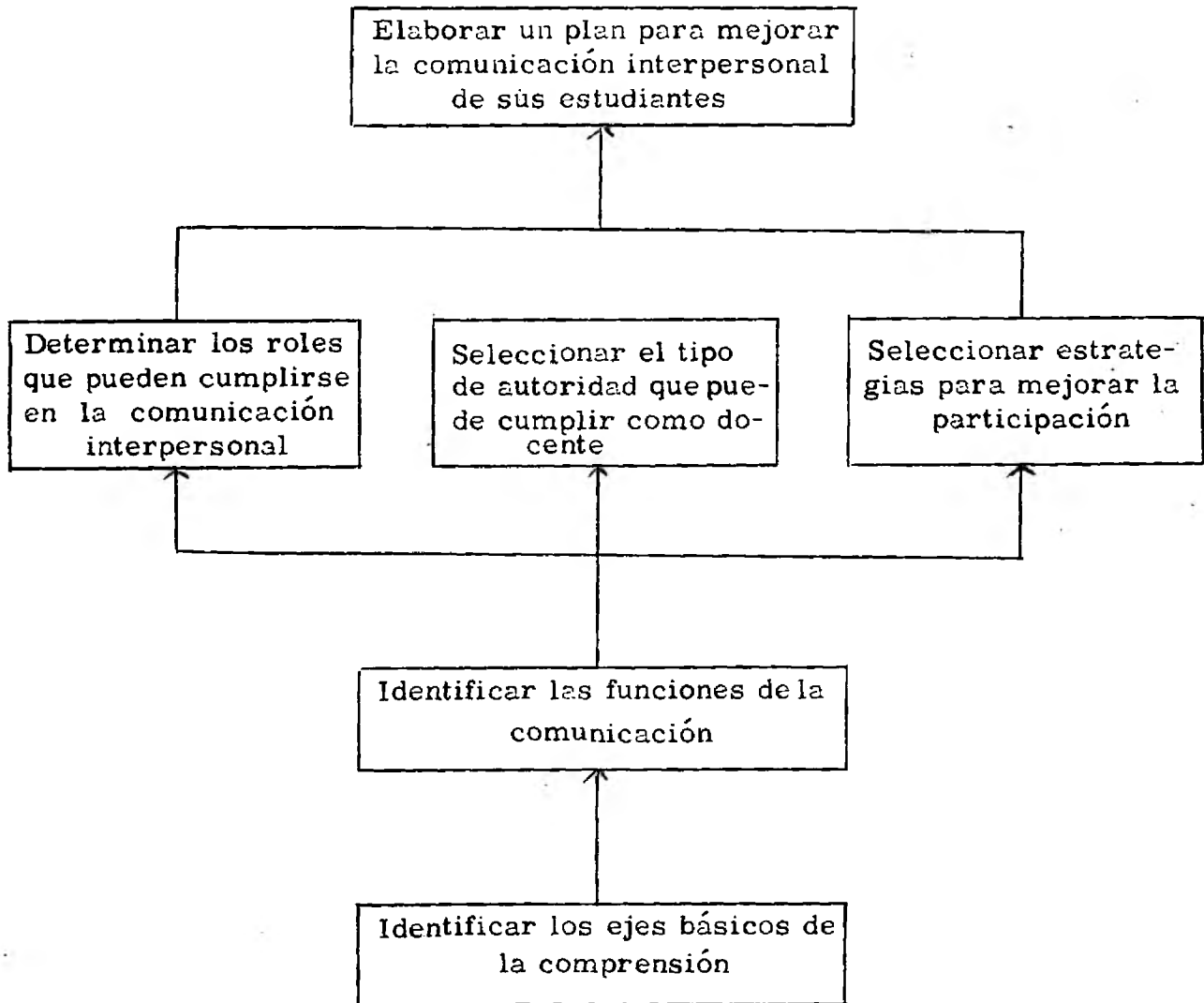
He querido terminar este Taller con una breve reflexión sobre la comunicación interpersonal porque lo considero de vital importancia en el proceso de Integración docente asistencial. No puede darse la integración si no hay comunicación.

Este documento más que buscar dar información pretende fomentar la reflexión y mejorar nuestra actitud frente a la comunicación interpersonal.

Se inicia con una reflexión sobre los ejes básicos de la comprensión de donde se desprenden luego las funciones de la comunicación. Se analiza posteriormente los roles que pueden darse en el proceso de comunicación interpersonal y finalmente, se identifican diferentes medios para lograr la participación.

"El diálogo se nutre del amor, de la humanidad, de la esperanza, de la fé, de la confianza. Por ello, solo el diálogo comunica. Y cuando los dos polos del diálogo se ligan así, con amor, con esperanza, con fé uno en el otro, se hacen críticos en la búsqueda de algo. Se instaura, entonces, una relación de simpatía entre ambos. Sólo así hay comunicación".
(Paulo, Treire, 1.971, pág. 96).

ANALISIS ESTRUCTURAL DE APRENDIZAJE



Objetivo General del Módulo .-

Se espera que al finalizar este Módulo usted

ELABORE UN PLAN PARA MEJORAR LA COMUNICACION INTERPERSONAL DE SUS ESTUDIANTES, TENIENDO EN CUENTA LAS INDICACIONES DADAS .

Objetivos Específicos :

- Identificar los tres ejes básicos que fundamentan la comprensión, explicándolos con sus propias palabras .
- Identificar las funciones de la comunicación en la acción educativa, marcando las respuestas verdaderas de acuerdo con los enunciados dados .
- Dados los conceptos básicos sobre los roles que pueden cumplirse en la interacción personal, determinar aquellos que usted debe desempeñar como educador .
- Dados varios modelos de autoridad, seleccionar el que usted cumple como docente .
- Dadas varias indicaciones sobre la forma de obtener participación en sus estudiantes, elaborar una lista de los medios que usted va a emplear para mejorar la participación de sus alumnos .

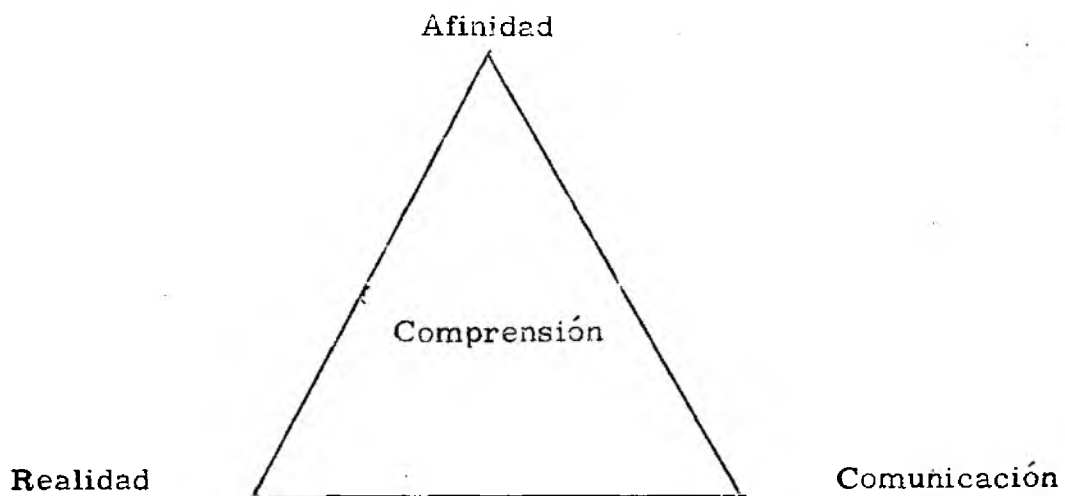
LA COMPRENSIÓN EN LAS RELACIONES HUMANAS

Objetivo No. 1

IDENTIFICAR LOS TRES EJES BÁSICOS QUE FUNDAMENTAN LA COMPRENSIÓN, EXPLICÁNDOLOS CON SUS PROPIAS PALABRAS.

El docente debe poseer un alto grado de comprensión. Comprensión del estudiante, de los problemas del entorno de sus compañeros de trabajo, de sus pacientes y de todo lo que gira a su alrededor.

La comprensión, se fundamenta en tres ejes básicos : Afinidad, Realidad y Comunicación.



La afinidad, la realidad y la comunicación constituyen el secreto de una buena relación humana.

La afinidad se puede determinar como el agrado que una persona manifiesta por otra. La afinidad encierra toda una escala de actitudes y emociones.

Seguramente a usted le ha sucedido que cuando conoce a alguien inmediatamente le desagrada, pero después de comunicarse con él y de profundizar en su conocimiento empieza a simpatizarle y a encontrarle valores.

La realidad, hace alusión al común acuerdo a que se llega sobre la verdad de un objeto.

Si cuando se habla del objeto :

Mesa, cada participante tiene un concepto distinto, no puede darse la comprensión.

La comunicación es el intercambio de ideas, pensamientos, afectos entre dos o más personas. Es el elemento más importante. Si se mejora la comunicación se mejora la realidad y la afinidad y por tanto, la comprensión.

Siempre se detecta un nivel de afinidad, un nivel de realidad y un nivel de comunicación. Si se aumenta uno, todos aumentan.

Si usted ejercita su habilidad para comunicarse, comprobará que el ambiente que lo circunda se mejora.

Sabe Ud., cómo es la realidad, la afinidad y la comprensión en su comunicación diaria ?

HOJA DE RESPUESTAS

Seguramente usted contestó de la siguiente manera :

Afinidad : La empatía que existe entre dos personas .

Realidad : Común acuerdo que existe sobre la verdad de un objeto .

La Comunicación : Intercambio de ideas entre dos o más personas .

LAS FUNCIONES DE LA COMUNICACION EN LA ACCION EDUCADORA

Objetivo No. 2

IDENTIFICAR LAS FUNCIONES DE LA COMUNICACION EN LA ACCION EDUCADORA, MARCANDO LAS RESPUESTAS VERDADERAS DE ACUERDO CON LOS ENUNCIADOS DADOS.

Veámos como uno de los ejes básicos de la comprensión es la comunicación. Solamente a través de la comunicación se opera la integración y se puede dar la educación.

La acción docente debe ante todo permitir que la persona se exprese a sí misma. Expresa su mundo interior, sus sentimientos, estados de ánimo, puntos de vista personales. Todo esto requiere que la comunicación cumpla una función expresiva. Ello implica, una acogida, una apertura por parte del docente y fundamentalmente, una capacidad de escucha. El mejor educador no es precisamente el que más habla; el valor de la escucha es muy importante.

Es necesario formularse ciertas preguntas a propósito de una escucha perfecta. Comprendo lo que el otro está diciendo? Qué sentimientos desea expresar?Cuál es su estado de ánimo? Comprendo lo que intenta decirme? Conozco su manera personal de interpretar la vida? Sus escalas de valores? Sus vivencias personales?. En síntesis, conoce usted el marco de referencia de los que lo escuchan?

La comunicación es interactuar, compartir, fomentar una relación dialogica. Implica buscar respuestas y reacciones en la persona; incentivar sus acciones mediante la mutua convicción. En este caso la comunicación cumple una función conminativa porque busca una respuesta activa por parte del receptor.

La comunicación para que sea efectiva tiene que ser de "doble vía" Un mensaje no es efectivo mientras no se de una respuesta, mientras no haya un acuse de recibo por parte del receptor.

En el proceso educativo todos debemos ser emisores y receptores en un ambiente dialógico y crítico. Es la gran diferencia que existe entre una educación bancaria donde el alumno se constituye en el receptor - pasivo de todos los mensajes que predica el docente . El es quien sabe, quien informa, El alumno quien recibe y calla. Y una educación liberadora , donde se establece un diálogo horizontal, crítico y abierto. Allí todos aprenden de todos y todos se influyen recíprocamente. Se derriban las barreras de educadores y educandos para lanzarse unidos a un compromiso de promoción en un clima de participación, de apertura, de responsabilidad, de libertad y de continua retroalimentación de los procesos.

La comunicación cumple también una función referencial, es decir, permite explicar de una manera objetiva y precisa la realidad que nos circunda. Es la comunicación al servicio de la ciencia. Ahora bien,

cada Disciplina utiliza su código propio y específico - El código de la Medicina es diferente al código de la Sociología - . La función Metalinguística de la comunicación permite el estudio de los diferentes códigos de las Disciplinas . La claridad de los mensajes en el proceso educativo, depende en buena parte de la habilidad con que se manejen los distintos sistemas de signos que saturan al mundo científico y tecnológico de hoy . La comunicación cumple también una función estética cuando el hombre la utiliza en la expresión de la belleza . A través de la pintura, la música y el arte en general, el ser humano comunica muchos mensajes . Es allí donde su aporte creativo tiene su máxima expresión . El arte se constituye en un recurso muy valioso en el proceso educativo como fuente de formación de valores, de análisis de mensajes, de sensibilización de la comunidad y en general, como medio para llevar la felicidad a muchos grupos sociales y encontrar un equilibrio entre la aridez de un mundo materialista y el desarrollo de condiciones espirituales .

AUTCEVALUACION PARA EL OBJETIVO No. 2

Marque la respuesta verdadera.

1. En la expresión : "Me siento libre y optimista", se cumple la función :
- A. Expresiva _____
 - B. Estética _____
 - C. Conminativa _____
 - D. Referencial _____
 - E. Metalingüística _____
2. "Cómo no celebrar con ruiseñores, con árboles que bailan como nubes, con palabras de plata nacidas de repente en el verano más alto del cielo" En este enunciado se cumple una función :
- A. Referencial _____
 - B. Expresiva _____
 - C. Estética _____
 - D. Metalingüística _____
 - E. Conminativa _____

3. La diferencia entre la función referencial y la función expresiva radica en que :
- A. La referencial es subjetiva y la expresiva objetiva _____
 - B. La referencial es objetiva y la expresiva es subjetiva _____
 - C. La referencial es precisa y la expresiva unívoca _____
 - D. La referencial es ambigua y la expresiva imaginativa _____
 - E. La referencial es exacta y la expresiva objetiva _____
4. En la expresión : "Definimos el significado de la palabra : Denotativo como una relación directa entre signo-objeto, predomina la función :
- A. Estética _____
 - B. Metalingüística _____
 - C. Expresiva _____
 - D. Conminativa _____
 - E. Referencial _____
5. En la expresión : "Por favor, opere al paciente", predomina la función :
- A. Conminativa _____
 - B. Referencial _____
 - C. Expresiva _____
 - D. Estética _____
 - E. Metalingüística _____

Compare sus respuestas en la página siguiente :

HOJA DE RESPUESTAS

1. A. Porque expresa los sentimientos del emisor.
2. C. Porque se refiere a una expresión artística.
3. B. Porque la referencial determina las relaciones entre el mensaje y el objeto. En la expresiva se proyectan los sentimientos del emisor y por eso es subjetiva.
4. B. Metalingüística. Define el sentido del término denotativo.
5. A. Conminativa porque busca una respuesta en el receptor.

LOS ROLES EN LA FUNCION DOCENTE

Objetivo No. 3

DADOS LOS CONCEPTOS BASICOS SOBRE LOS ROLES QUE PUEDEN CUMPLIRSE EN LA INTERACCION PERSONAL DETERMINAR AQUELLOS QUE USTED DEBE DESEMPEÑAR COMO EDUCADOR.

La comunicación es un proceso vital, mediante el cual los individuos se relacionan entre sí. La interacción se refiere al logro de relación que se da entre las personas y la manera como se influyen recíprocamente. El papel que un individuo desempeña influye en la respuesta del otro. Es el proceso de acción y reacción. De la manera como usted actúe depende la respuesta que reciba de los otros. Su rol como educador repercute en las reacciones de los alumnos.

A la vez es importante que usted conozca los roles que pueden desempeñar sus estudiantes para saberlos orientar prudentemente.

Hall y Lifton proponen la siguiente lista de papeles que pueden darse en la comunicación interpersonal.

El estimulador. Incentiva las acciones de los participantes - Refuerza los comportamientos positivos. Impulsa al grupo para que actúe.

El orientador. Guía los procesos. Canaliza las ideas. Ayuda a los demás en el logro de sus objetivos.

El opinante. Expone sus ideas y convicciones.

El coordinador. Relaciona las ideas, las reúne y trata de organizar las actividades de los miembros.

El informante. Presenta hechos o generalizaciones "autoridades" o relata sus propias experiencias.

El conciliador. Interviene en las disputas internas. Alivia las tensiones.

El determinador de normas. Hace énfasis en las reglas y leyes que deben cumplirse.

El observador. Lleva el registro de la actuación de los demás.

El agresor. Rebaja la importancia de los otros. Expresa su desaprobación de los valores, acciones o sentimientos ajenos. Ataca al grupo o al problema. Gasta bromas hirientes.

El obstruccionista. Actitud negativa. Resistencia terca e irrazonable.

El frívolo. Demuestra indiferencia hacia los trabajos del grupo.

El dominador. Afirma su autoridad para manejar a los demás. Desconfía de los demás. Solamente cree en sus puntos de vista.

El que busca ayuda. Trata de despertar compasión en los demás, valiéndose para ello de notas que expresan inseguridad, confusión o desprecio de sí mismo.

El que aboga por sus propios intereses. Comercializa todas sus acciones.

El apático. No le interesa nada.

El sobreprotector. Manifiesta una actitud paternalista. Cree que los demás no pueden actuar por sí solos.

El democrático. Permite y estimula la participación de todos. Manifiesta confianza ante los demás.

El facilitador. Es el conductor del grupo. Colabora para que las acciones planeadas puedan llevarse a cabo.

El entusiasta. Le imprime optimismo a todas las acciones.

El afligido. Vive quejándose a todo momento. Se autocompadece permanentemente.

El miedoso. Está asustado continuamente. Su actitud es indecisa. Sus opiniones son inseguras.

El enojado. Está de mal humor permanente; vocifera, brama, culpa.

El antagónico. Sistemáticamente lleva la contraria a todo.

Estos son algunos de los roles que usted puede encontrar en su alumnos, parientes o amigos. Existen muchos otros. Lo fundamental es reflexionar sobre la importancia que tiene en el proceso de la comunicación interpersonal el identificar los roles que usted como educador desempeña. De la manera como usted actúe, depende en parte, la respuesta que se dé en los otros. Recordemos : Es el proceso de acción y reacción.

AUTCEVALUACION PARA EL OBJETIVO No . 3

De los roles explicitados en este objetivo, anote los roles que debe cumplir un educador, según su criterio personal.

HOJA DE RESPUESTAS

Seguramente usted anotó los siguientes :

Estimulador.

Orientador.

Coordinador.

Conciliador.

Facilitador.

Democrático.

Estusiasta

TIPOS DE AUTORIDAD

Objetivo No. 4

DADOS VARIOS MODELOS DE AUTORIDAD,
SELECCIONAR EL QUE USTED CUMPLE -
COMO DOCENTE.

La comunicación entre usted y sus alumnos está condicionada por el tipo de autoridad que usted ejerza. Es pertinente que reflexionemos sobre su acción frente al grupo. Le invito que revise el cuadro siguiente y determine cómo aplica su autoridad con los alumnos.

T I P C S D E A U T C R I D A D

| | I. AUTCRITARIA | II. PATERNALISTA | III. DEMOCRATICA | IV. CORRESPONSABLE |
|---|---|---|-----------------------------|---|
| 1. Confianza | desconfianza a los subordinados | concedencia como a los niños | confianza no plena | absoluta confianza a todos los niveles. |
| 2. Estímulos | miedo, castigo | estímulos sensibles | aceptación | promoción de la persona. |
| 3. Grado de responsabilidad | el superior es el único que siente la responsabilidad | grande en el superior escasa en el súbdito | mutua responsabilidad | corresponsable |
| 4. Comunicación (cantidad) dirección de la comunicación. | muy pobre de arriba a abajo | poca, casi únicamente de arriba hacia abajo | bastante ambas direcciones. | mucha ambas direcciones absolutamente y en todos los niveles |
| 5. Cómo ven los subordinados las comunicaciones hacia abajo | con desconfianza | las filtran y las restringen. | las aceptan | las toman exactamente. |
| 6. Conocimiento de los problemas de los subordinados. | los desconocen | conoce y entiende algo | bastante | muy bien |

T I P O S D E A U T O R I D A D

| | I. AUTOCRITARIA | II. PATERNALISTA | III. DEMOCRATA | IV. CORRESPONSABLE |
|--|---|--|---|---|
| 7. Interacción. | poca, miedo y desconfianza. | poca condescendencia. Preocupación de los subordinados. | moderada desconfianza | Interacción extensa, amistad |
| 8. Nivel de la toma de decisiones. Motivación. Capacidades | alto únicamente. nula usadas solamente en altos niveles | ligera consulta con los de abajo algo afectiva los que son accesibles a niveles altos o medios | alto y bajo nivel suficiente alto, medio y bajo | sin distinción de niveles. mucha, compromete todos los niveles |
| 9. Forma de ordenar | orden tajante | dada la orden se puede discutir | se discute antes de dar la orden | las órdenes generalmente surgen de |
| 10. Forma de aceptar las metas u objetivos | excesivamente pero resistidas fuertemente de manera velada | aceptadas abiertamente pero resistidas con grado moderado | aceptadas abiertamente | aceptadas abierta y personalmente. |
| 11. Control | reservado al superior. | se delega a los niveles | delegación responsable | corresponsabilidad Todos son responsables del control |

Tomado de : Trabajo en grupo. Universidad abierta - Pontificia Universidad Javeriana, elaborado por Cendades, Astaíza y otros

AUTOEVALUACION PARA EL OBJETIVO No. 4

1. Describa la continuación el tipo de autoridad que usted emplea en su trabajo docente.

2. Anote los aspectos en los cuales usted puede mejorar para obtener una autoridad más efectiva.

CCMO OBTENER PARTICIPACION

Objetivo No. 5

DADAS VARIAS INDICACIONES SOBRE LA FORMA DE OBTENER PARTICIPACION EN SUS ESTUDIANTES, ELABORAR UNA LISTA DE LOS MEDICOS QUE USTED VA A EMPLEAR PARA MEJORAR LA PARTICIPACION DE SUS ALUMNOS.

"Todo aquel que trabaja en grupo conoce la especial importancia que tiene la participación" (...) se puede definir como el acto de compartir algo en común, es decir entre varios individuos. Esto quiere decir que hay unos que dan y otros que reciben. Estimamos que compartir algo es importante, ya que algo le pasará tanto a los que dan como a los que reciben. Quizás ambas partes se muestren más favorables en relación con la tarea de que se trate, más inclinados a trabajar, más dispuestos a aceptar la de ci si ón del grupo, más dispuestos a cambiar su propio comportamiento" (Hall. D.M. 1965, pág. 211)

Ha vivido usted la experiencia de coordinar un grupo donde sus miembros no participan ? O dónde sólo algunos hablan ? Bradford señala cinco razones por las cuales la gente no participa :

- "A - La meta no parece importante.
- B - Hay temor por el trabajo o temor por la solución.
- C - El grupo carece de capacidad para resolver problemas.
- D - Los miembros consideran que su trabajo será inútil.
- E - El grupo sufre de conflictos internos" (Bradford, 1953)

A. Metas

Lo que ayer era importante para un grupo, hoy puede no serlo. Las metas deben ser revisadas, debido a que los tiempos cambian y los grupos se nutren constantemente.

B. El Temor.

Predomina la inseguridad. El miedo de hacer el ridículo, los bloqueos psicológicos, las dudas, los titubeos, etc.

C. Incapacidad para resolver problemas.

Nadie sugiere, no se toman decisiones. El grupo vacila y pasa sin criterio de una discusión a otra sin ningún tipo de compromiso. -
Impera la apatía.

D. Conflictos.

El grupo se siente frustrado, dominan las luchas por el poder y las discusiones sin fundamento, se atacan a las personas, no hay lealtad, ni respeto por la persona.

Su grupo ha pasado por algunas de estas dificultades ? Piense cómo las ha superado y escriba aquí las técnicas que ha utilizado para solucionar estas dificultades.

"Hay dos claves para la participación. Una de ellas es el conocimiento de las cosas que deben hacerse, la otra es el reconocimiento de los esfuerzos de cada quien. No es posible actuar sino se conocen los factores en discusión y nadie estará dispuesto a actuar, si considera que sus puntos de vista no cuentan, ni se toman en consideración. Cuando se nos excluye del planeamiento, cuando nuestras proposiciones son ignoradas, - cuando nuestros deberes no están definidos, cuando nuestros representantes se retraen - cualquier táctica que coloque a otros por encima y a nosotros por bajo hará que la participación se reduzca sensiblemente"

(Hall, 1965, pág. 218).

Todo lo anterior nos lleva a concluir que la participación se logra más fácilmente en una atmósfera favorable, donde se ofrezca seguridad y estímulo.

A continuación encuentra una serie de sugerencias que pueden mejorar la participación :

- Participación en la planeación. Si usted involucra al grupo en la elaboración de sus propios planes logra una mayor participación.
- Enfoque sistemático. Usted debe partir de las necesidades e intereses de los estudiantes. Las actividades deben responder a los problemas prioritarios que afronta el grupo.

- Evaluación constante. Debe orientarse un proceso de evaluación constante para que el grupo reflexione sobre sus procesos y resultados. La regla fundamental para promover el interés en cualquier actividad es proporcionar a los interesados un medio para medir el progreso logrado.
- Método de interés. Despertar expectativas y motivación por los objetivos y las actividades que se van a desarrollar.
- Cuestionario. Interrogar continuamente al grupo y suscitar preguntas que fomenten la discusión.
- Aplicación de técnicas de grupo. El foro, el panel, las entrevistas, la discusión en subgrupos, las técnicas clínicas y todos los procesos de dinámica de grupo constituyen medios importantes para fomentar la participación.
- La división de tareas. El asignar funciones y tareas específicas a cada uno de los miembros, de acuerdo con sus habilidades, de tal manera, que cada uno se sienta útil, importante y comprometido constituye un gran recurso para mejorar la participación.

"La participación es la razón fundamental en la formación de un grupo, es la razón para seleccionar y capacitar funcionarios y dirigentes, es la razón para elaborar un programa y celebrar juntas y reuniones. Si no obtenemos participación todos nuestros esfuerzos serán inútiles. -

La participación de alta calidad es una habilidad que solo puede aprenderse a través de la práctica. Y no podemos considerarla de alta calidad si no obtiene resultados efectivos ". (Hall, 1965, pag. 234).

BIBLIOGRAFIA

- Beal, George Conducción y acción dinámica del Grupo.
Buenos Aires, Kapeluz, 1.962
- Calvo, Oscar Dinámica grupal para el tercer mundo.
Bogotá. Ediciones Paulinas.
- Hargreaves, David Las relaciones interpersonales en la Educación
Madrid, Narcea. 1.977
- Hubbar, Ronald Dianética 55. Publicaciones de Filosofía
Aplicada. S.A. Traductor José Melesio
Rosales 1.974
- Hall, D.M. Dinámica de la acción de grupo
México, Herrero Hermanos. Sucesores S.A.
 1.975
- Dorwin', Cartwright
Alvin Zander Dinámica de Grupos
México. Trillas 1.972
- Hubbard, Ronald Cuando tengas dudas, comunícate.
Publicaciones Dianéticas. 1.977
- Luft, Joseph Introducción a la Dinámica de Grupos
Barcelona. Herder 1.973
- Rodney W. Napier
Matti K.
Gershenfld Grupos, Teoría y Experiencia.
Trillas, México. 1.977
- Vela, Jesús Andres Técnicas y prácticas de las Relaciones
Humanas. Indo-American Press Service.
Bogotá.
- Villaverde, Cirigliano Dinámica de Grupos y Educación
Buenos Aires 1.966