

Universidad Nacional Agraria de la Plata
 Biblioteca General



Recibido el 2002-02-28
 Valor \$ 1.00
 Número Clasificación 0002 5586.5E.38



132-Pos.

371X537

371.
 Trabajo grupal.
 Secretariado.
 UTPL.

371.36

 370



Universidad Técnica Particular de Loja

ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO

**"EL TRABAJO GRUPAL COMO INSTRUMENTO DE
DESARROLLO PROFESIONAL, APLICADO A LAS
ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO
DE LA UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA"**

Tesis previa a la obtención
del Título de Licenciada en
Secretariado Ejecutivo

AUTORA

Carmita Narcisca Silva Montaña

DIRECTORA

Dra. Alida Jara Reinoso

Loja - Ecuador

1998

CERTIFICACIÓN:

**Dra. Alida Jara
DIRECTORA DE TESIS**

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación, realizado por la señora egresada Carmita Narcisa Silva Montaña; cumple con las disposiciones reglamentarias emanadas por la Escuela de Secretariado Ejecutivo, de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Loja, junio de 1998


**Dra. Alida Jara Reinoso
DIRECTORA DE TESIS**

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi imperecedera gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja en la persona de sus autoridades, especialmente a la Escuela de Secretariado Ejecutivo.

De la misma forma expreso mi gratitud a todos y cada uno de mis profesores, quienes con profunda mística de trabajo y lejos de todo egoísmo me impartieron sus conocimientos.

Mi agradecimiento especial para la Dra. Alida Jara, guía sapiente y sacrificada en la dirección de esta tesis.

Gracias a todos quienes han colaborado en el éxito de este trabajo.

La autora

DEDICATORIA

A mis padres, les agradezco de todo corazón por su apoyo y sacrificio brindado para la feliz culminación de mi carrera.

A mi amado esposo, gracias por su apoyo espiritual y material.

A mi adorado hijo Kevin para quien dedico todo mi esfuerzo y mi lucha diaria por el largo sendero de mi vida.

Carmita

A U T O R í A

Los conceptos, expresiones e ideas vertidos en la presente tesis son de la exclusiva responsabilidad de su autora.

Carmita Silva Montañó

ESQUEMA DE CONTENIDOS

Introducción

CAPITULO 1

EL TRABAJO GRUPAL EN LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO

- 1.1. Generalidades*
- 1.2. Conceptos indispensables*
- 1.3. Organización de grupos de trabajo estudiantil*
- 1.4. El grupo y el aprendizaje grupal*
- 1.5. Las técnicas para el aprendizaje grupal*
 - 1.5.1. Concordar y discordar*
 - 1.5.2. Asesores y asesorados*
 - 1.5.3. La rejilla*
 - 1.5.4. Grupo de control*
 - 1.5.5. Los interrogadores y el grupo*
 - 1.5.6. Los especialistas*
 - 1.5.7. Diálogo y trabajo*
 - 1.5.8. Saber escuchar*
 - 1.5.9. Reconstrucción de un mundo nuevo*
 - 1.5.10. El simposio*
- 1.6. Evaluación del trabajo grupal.*
- 1.7. El trabajo grupal como alternativa de enseñanza.*
- 1.8. Demostración de la hipótesis particular uno.*

CAPÍTULO 2

DINÁMICA DEL TRABAJO GRUPAL EN LA ESCUELA DE SECRETARIADO

- 2.1. La Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja*
- 2.2. Cómo se estuvo enseñando dinámica de trabajo grupal en promociones anteriores*
- 2.3. Contenidos que se enseñaban:*
 - 2.3.1. Las organizaciones. Estructura de la organización.*
 - 2.3.2. La comunicación.*
 - 2.3.2.1. Importancia de la comunicación*
 - 2.3.2.2. Clases de comunicación*
 - 2.3.2.3. Elementos de la comunicación*
 - 2.3.2.4. Medios de comunicación.*
- 2.4. Organización de grupos*
- 2.5. Causas de supresión de la asignatura*
 - 2.5.1. Recomendación para que se incorpore.*
- 2.6. Criterios de los profesores de la Escuela de Secretariado Ejecutivo.*
- 2.7. Demostración de la hipótesis particular dos.*

CAPÍTULO 3

PLAN DE TRABAJO GRUPAL EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

- 3.1. Práctica del trabajo grupal como medio didáctico de aprendizaje*

- 3.2. *La enseñanza grupal que se puede practicar en secretariado ejecutivo*
- 3.3. *Técnicas más importantes en la formación de la secretaria ejecutiva*
 - 3.3.1. *Mesa redonda*
 - 3.3.2. *Panel*
 - 3.3.3. *Diálogo*
 - 3.3.4. *Conferencia*
 - 3.3.5. *La asamblea*
 - 3.3.6. *Congresos*
 - 3.3.7. *Equipos de recreación*
- 3.4. *Aplicación de las técnicas de trabajo grupal en el trabajo profesional*
- 3.5. *Motivos para organizar grupos de trabajo profesional*
- 3.6. *Problemas profesionales*
- 3.7. *Mejoramiento de la eficiencia en el trabajo*
- 3.8. *Los grupos frente a los problemas laborales*
- 3.9. *Demostración de la hipótesis particular tres*
- 3.10. *Demostración de la hipótesis principal.*

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Los modernos requerimientos de los campos laborales contemporáneos exigen de los neoprofesionales una elevada y competente formación académica de carácter multidisciplinario y polifacético que les permita el máximo desdoblamiento de sus potencialidades en beneficio de la empresa o institución donde les corresponda brindar sus servicios.

Es entonces un interés por demás justificado el que las egresadas de la escuela de secretariado ejecutivo nos preocupemos porque la neosecretaría incluya aspectos elementales, como la capacidad de trabajo en equipos, en su perfil profesional.

De allí que me he permitido desarrollar el tema propuesto desde la fase proyectiva en los siguientes términos: "EL TRABAJO GRUPAL COMO INSTRUMENTO DE DESARROLLO PROFESIONAL, APLICADO A LAS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA", el mismo que lo he estructurado en tres capítulos, a lo largo de los cuales intento abordar en detalle todo el presupuesto teórico que mantiene una relación directa con esta investigación.

He planteado así mismo, una hipótesis principal, y tres particulares, concordantes con sus respectivos objetivos, elementos proyectivos estos que fueron esbozados de la siguiente manera:

HIPÓTESIS PRINCIPAL:

La falta de empleo del trabajo grupal en la preparación de las Secretarías Ejecutivas en la Universidad Técnica Particular de Loja, influye en la calidad profesional para trabajar en grupo.

HIPÓTESIS PARTICULARES:

1. El empleo de técnicas de trabajo grupal en el proceso enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Secretariado de la Universidad Técnica Particular de Loja, es una alternativa para mejorar el trabajo profesional de las secretarías.
2. La supresión de la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal en la Escuela de Secretariado de la Universidad Técnica Particular de Loja ha perjudicado el aprendizaje de técnicas grupales.

3. *La enseñanza de técnicas de trabajo grupal, mejora la eficiencia profesional de las secretarias ejecutivas.*

OBJETIVO GENERAL

Demostrar que el trabajo grupal en la enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja es una necesidad para mejorar la formación y el trabajo profesional de las secretarias ejecutivas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. *Comprobar que el trabajo grupal es una alternativa eficiente para optimizar la preparación profesional de las secretarias.*
2. *Verificar que es necesario que en la Escuela de Secretariado Ejecutivo se incluya la Asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal, en la planificación del pènsum como medio didáctico de enseñanza-aprendizaje.*
3. *Proponer un plan de trabajo grupal en el proceso enseñanza-aprendizaje de secretariado ejecutivo para incentivar en las estudiantes el estudio en grupo y también el trabajo profesional en equipo.*

Tomando los métodos generales, como en toda investigación científica, he preferido el método inductivo-deductivo ya que partimos de las hipótesis planteadas que han sido comprobadas durante el desarrollo de la investigación para poder arribar a las conclusiones y generalizaciones como resultado objetivo del trabajo.

Como medio de complementación de la inducción y la deducción, he utilizado el método analítico-sintético porque es necesario la práctica de un desglosamiento de los diferentes aspectos que comprende el tratamiento del trabajo grupal y al llegar a las conclusiones y recomendaciones debí valerme de una síntesis bien estructurada.

Es preciso ocupar el método descriptivo, ya que es útil en la descripción del medio donde se realiza la investigación, como también para detallar los diferentes criterios obtenidos de la investigación de campo.

En el desarrollo de todos los capítulos he empleado de preferencia la técnica de consulta bibliográfica, extrayendo de los diferentes libros sobre trabajo grupal e investigación el material para elaborar la redacción de cada capítulo.

Para obtener la información de campo que me ayudó a la demostración de hipótesis, utilicé las encuestas para profesores y estudiantes de la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Estos instrumentos fueron elaborados bajo la dirección de la directora de tesis y las he aplicado en momentos de ocupación habitual de los elementos de la muestra.

La investigación propuesta se realizó en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja que es la única que prepara secretarías a nivel universitario.

Las alumnas de la escuela se encuentran distribuidas así:

<i>NIVEL DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA BÁSICA (No hay el número de estudiantes)</i>	
<i>TERCER CICLO</i>	<i>47</i>
<i>QUINTO CICLO</i>	<i>49</i>
<i>SÉPTIMO CICLO</i>	<i>53</i>
<hr/>	
<i>TOTAL:</i>	<i>149</i>
<hr/>	

CÁLCULO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z^2}{(N-1) E^2 + \sigma^2 \cdot Z^2}$$

n = Tamaño de la muestra, o sea el número de unidades a determinarse.

N = Universo o número de unidades en la población total.

σ = Varianza de la población respecto a las principales características que se van a representar. Valor constante que equivale a 0,25.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza o nivel de significancia con el que se va a realizar el tratamiento de las estimaciones. Es un valor constante que si se lo toma en relación al 95% (como más usual equivale a 1,96).

$N-1$ = Es una corrección que se usa para muestras grandes mayores de 30.

E = límite aceptable de error muestral que, generalmente varía entre 0,01 y 0,09.

$$n = \frac{149 \cdot (0,5)^2 \cdot (1,96)^2}{(149-1)(0,09)^2 + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = \frac{149 (0,25) (3,84)}{148 (0,0081) + (0,25) (3,84)}$$

$$n = \frac{149 \cdot 0,96}{1,19 + 0,96}$$

$$n = \frac{143,04}{2,15}$$

$$n = 66,53$$

$$n = 67$$

Constante de Muestra

$$M = \frac{n}{N}$$

$$M = \frac{67}{149} = 0.449$$

$$47 \times 0.449 = 21$$

$$49 \times 0.449 = 22$$

$$53 \times 0.449 = 24$$

$$67$$

La muestra estuvo representada por 67 estudiantes de la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja que se calcularon mediante la constante de muestreo de las asistentes el día de la prueba y se seleccionarán los elementos al azar.

Los 16 profesores de la especialidad fueron encuestados en la totalidad.

Sintéticamente el estudio se orienta de la siguiente forma:

En el capítulo uno, trato lo referente al trabajo grupal en la enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja, partiendo de conceptualizaciones semánticas que permitan formular las bases teóricas necesarias para referirme posteriormente a lo que atañe a grupos de trabajo en el proceso de aprendizaje y a algunas técnicas de aprendizaje grupal, así como a la evaluación del mismo y a algunos comentarios en torno a lo que significa el trabajo grupal como alternativa en los modernos procesos de enseñanza-aprendizaje.

En el capítulo dos me refiero a la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal en la Escuela de Secretariado, enfocando las técnicas de aprendizaje en general utilizadas en la escuela, la forma de enseñar y los frutos que venía dando la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal y las razones por las que esta se suprimió, esbozando también algunos criterios del por qué debería volverse a insertar esta asignatura en el pènsum de estudios de la escuela.

A lo largo del capítulo tres se trata de un plan de trabajo grupal en el proceso enseñanza-aprendizaje, es decir, se configura una propuesta de implementación del trabajo grupal en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja, planteando algunas técnicas que en base al estudio teórico, he podido considerar serían muy positivas en la formación de la secretaria ejecutiva.

Los objetivos han sido cumplidos mediante el desarrollo de esta investigación, por tanto se justifica el éxito de la misma.

Finalmente pido disculpas y comprensión a las personas que lean este trabajo por cualquier error que pudiesen encontrar en él, pues ha sido cometido en el afán del esfuerzo y la superación.

La autora

CAPÍTULO 1

**EL TRABAJO GRUPAL EN LA
ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA
ESCUELA DE SECRETARIADO
EJECUTIVO**

CAPÍTULO 1

EL TRABAJO GRUPAL EN LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO

- 1.1. Generalidades
- 1.2. Conceptos indispensables
- 1.3. Organización de grupos de trabajo estudiantil
- 1.4. El grupo y el aprendizaje grupal
- 1.5. Las técnicas para el aprendizaje grupal
 - 1.5.1. Concordar y discordar
 - 1.5.2. Asesores y asesorados
 - 1.5.3. La rejilla
 - 1.5.4. Grupo de control
 - 1.5.5. Los interrogadores y el grupo
 - 1.5.6. Los especialistas
 - 1.5.7. Diálogo y trabajo
 - 1.5.8. Saber escuchar
 - 1.5.9. Reconstrucción de un mundo nuevo
 - 1.5.10. El simposio
- 1.6. Evaluación del trabajo grupal
- 1.7. El trabajo grupal como alternativa de enseñanza
- 1.8. Demostración de la hipótesis particular uno.

1.1. Generalidades

Los procesos educativos no pueden excluirse del proceso dinámico propio del contexto social, siendo por tanto de manera permanente objetos y elementos cambiantes, naturalmente conservando su estructura esencial que le da a la educación el carácter de una institución de la sociedad.

La educación como un aparato de reproducción ideológica siempre ha mantenido su orientación y su discurso de acuerdo con el momento histórico, político, económico, religioso, cultural, etc., que en las diversas épocas le ha tocado vivir a la humanidad. Así tenemos la educación esencialmente doméstica de la comunidad primitiva, cuyo saber abarcaba únicamente los conocimientos indispensables para la más elemental sobrevivencia, para la caza y la pesca.

Más adelante, con el apareamiento del Estado, como ente de gobierno basado en el derecho, en los comienzos del esclavismo, nace la educación como estructura social, y se enfoca principalmente a la difusión ideológica entre los nuevos elementos que irían a dirigir

el Estado y a garantizar la perpetuidad del orden gubernativo.

Durante la época feudalista continúa la educación selectiva, autoritaria, cientista, dogmatizada, que ya se caracterizó como tal hacia finales del esclavismo, y que mantuvo sus características hasta el ocaso de la época feudalista. Cabe anotar que fue en este período donde existió el obscurantismo científico y filosófico, que afectó profundamente al interior de la estructura educativa, y consecuentemente al desarrollo de la filosofía y la ciencia de la humanidad.

Fue el movimiento de la ilustración (siglo XVII, Francia), que con un criterio transformador planteó nuevas alternativas para la dinamización de los procesos educativos, las mismas que fueron reforzadas por el accionar de la clase burguesa, su conquista y su afirmación en el timón de los diferentes Estados. Los principios planteados para una educación transformadora por el pensamiento ilustrado francés fue en buena parte puesta en práctica por la estructura educativa moderna, la misma que hasta hoy mantiene algunos caracteres de matiz marcadamente liberal.

Corresponde ahora analizar lo referente al origen histórico y a la evolución de la enseñanza en el nivel de educación superior.

El aparecimiento de las universidades cae estrictamente dentro del período histórico de la edad media.

No es posible determinar con exactitud el año de surgimiento de la primera universidad. "El hecho es que para el siglo XII existían

tres con cierta especialización: la de Salerno famosa en medicina, mientras que la de Bolonia enseñaba derecho y la de París teología."⁽¹⁾

En sus orígenes no podemos hallar el sentido actual del instituto público donde se realizan estudios superiores, generalmente en facultades, autorizando para otorgar grados académicos y profesionales. Eran corporaciones de maestros de diversas profesiones con propósitos defensivos. El vocablo universitas se extrae del lenguaje jurídico con la significación de corporación legal o persona jurídica. Las había de maestros o de estudiantes o de unos y otros, y gozaban de ciertas prerrogativas o fueros, como la jurisdicción criminal de que estaba revestido el rector sobre todos los miembros de su corporación o universidad. La universitas scholarium et magistrorum, o sea la corporación integrada por alumnos y profesores era reconocida por el Estado con amplia autonomía y jurisdicción propias. Únicamente a partir del siglo XIV en que ya había más de treinta universidades sobre el modelo de las de Bolonia y París se llama universitas a la institución misma (universitas litteratum o conjunto de las ciencias). Hasta entonces la expresión studium generale era la que mejor cuadraba con lo que más tarde se había de generalizar como universidad.

De lo manifestado se puede concluir que la base primordial para el surgimiento de las universidades, es el agrupamiento de maestros y estudiantes y que sobre ella se levanta la moderna concepción de conglutinar las ramas de estudios.

1. UZCATEGUI, Emilio, Historia de la Educación en Hispanoamérica, pág. 95.

Los Papas, por una parte, y los Monarcas, por la suya, concedían los privilegios ya sea uno de ellos o los dos, de donde resultó la existencia de universidades pontificias, universidades reales o imperiales y aún señoriales, y las que eran a la vez universidades reales o pontificias.

La enseñanza era verbalista en extremo y revestía dos formas de lectio que era seguida de la disputatio. La lección era la exposición del texto que debía de rigor emplearse, su comentario o esclarecimiento y el planteo de interrogaciones continuado con el compendio de resultados. La disputa o debate servía para demostrar los conocimientos y aplicarlos si era del caso. Para resolver los puntos debatidos se empleaba el procedimiento silogístico de partir de ciertos principios aceptados y extraer de ellos conclusiones lógicas. Los libros prescritos para profesores y alumnos fueron los de Aristóteles para filosofía; el Corpus Juris de la recopilación de Justiniano para derecho; la Vulgata Latina de la Biblia de San Jerónimo, las Sentencias de Pedro Lombardo y los escritos de Tomas de Aquino para teología, y las obras de Hipócrates, Galeno y Avicena para medicina.

En cuanto al esquema pedagógico se puso énfasis en la educación cientista, y se busco el establecimiento de centros de formación técnica, que permitan prodigar el recurso humano indispensable para fomentar el desarrollo capitalista. Si bien aumentó el nivel académico de los nuevos profesionales, como reflejo de un avance en la política gubernativa, pedagógica, administrativa y de planificación de la Universidad, no podemos hablar de una Reforma universitaria de fondo, del cambio radical de modelo de enseñanza, continuó inalterable e indiscutible el

autoritarismo de la cátedra, el estudiante receptor, el magister dixi.

En el campo pedagógico, se cuestiona como un factor fundamental del subdesarrollo de la educación universitaria nacional, a la docencia, manifestando que los profesores universitarios "no cuentan con la predisposición necesaria para crear y mejorar su método de enseñanza; tampoco hay interés por seleccionar los contenidos y actividades que capaciten a los estudiantes para el desarrollo de un trabajo productivo; más todavía el docente no tiene un criterio claro del significado de la evaluación, por lo mismo únicamente se limita a medir la cantidad de conocimientos teóricos que el alumno ha adquirido durante el período de clases. En esta forma se enseña la ciencia por la ciencia; es decir, nuestra educación se basa en la adquisición de conocimientos teóricos con los que se trata únicamente de hacer del educando un futuro profesional enciclopedista y ajeno a la problemática que se genera en la sociedad en la que se desenvuelve.

La docencia como función esencial de la universidad debe entonces dirigirse a un cambio, a convertir al catedrático, de dueño supremo de la verdad y de la ciencia, en guía del proceso de construcción del conocimiento, de la encarnación del autoritarismo y la intransigencia, en orientador del debate de los criterios y las ideas de sus estudiantes, buscando con ellos el esclarecimiento de la verdad a través de procesos modernos y científicos, dando lugar al intercambio permanente de experiencias que permitan una compenetración espiritual que de lugar a un auténtico proceso de interaprendizaje.

El CONUEP, nos presenta algunas ideas esenciales del tradiciona-

lismo que caracteriza a la educación superior en el país:

La docencia funcionalmente se resuelve en un proceso de comunicación. El propio plano de la reflexión no debe confundirse con la cátedra magistral o clase, uno de los rituales más estratégicos en el proceso de escolarización de la educación convencional... El criterio tradicional de la docencia en el "scholar" que enseña no para hacer progresar la ciencia, sino para consolidar una educación. No debe, entonces ser tomada como simple instrucción, ni como transmisión de resultados que va del que sabe al que no sabe... No puede hablarse de una estrategia única de enseñanza para la educación superior, como tampoco de un método pedagógico uniforme...

Existen algunos elementos que permiten determinar la presencia de un modelo netamente tradicionalista en el proceso enseñanza-aprendizaje, los mismos que serán individualmente enunciados, recalcando que no son las únicas manifestaciones del tradicionalismo educativo, sino simplemente las más esenciales.

1. Existe un falso dominio de la ciencia, que relega a la educación a un segundo plano, confundiéndola con una simple instrucción.

Es lamentable reconocer que el docente, las autoridades educativas, y los mismos estudiantes son fruto de un sistema que prepara para el conformismo, para la acriticidad, para la docilidad, para aceptar el conocimiento como una verdad absoluta que no admite dilación. Por ello la educación cientista tiene aún un amplio campo para desarrollarse en el país, pese a hablar continuamente de

la transformación y desarrollo de la educación en los diferentes niveles educativos.

La educación cientista, patrocinada por la gran mayoría de docentes, contradice la dialéctica inclusive, estatizando el conocimiento, negándole la oportunidad de transformarse y desarrollar, lo condena a la repetición inútil e innecesaria.

2. Se confunden los problemas de enseñar y estudiar, separándolos en la acción, a sabiendas de que el proceso educativo es único, es decir, un proceso de interaprendizaje.

Pese a que el docente y el educando son elementos coprotagonísticos en el proceso interaprendizaje, se dividen las funciones, es decir el uno enseña y el otro aprende o estudia. Concibiendo implícitamente que el primero tiene una formación total, precisa y completa, que su función es "enseñar", el otro -el que estudia- es el que necesita el conocimiento, su papel es el de captar, receptar y memorizar el "conocimiento acabado" que le brinda el docente, y prepararse arduamente para probar su memoria en el examen, donde deberá expresar exactamente lo que su profesor le enseñó.

Es muy claro el divorcio de funciones entre los elementos coprotagonísticos del proceso educativo, aún cuando están inmersos en el mismo sistema, los dos cumplen funciones radicalmente diferentes, y la compenetración de estos dos elementos cada vez se torna más difícil dentro del sistema actual.

3. Se imparte una educación individualista, sin una adecuada formación social.

Se promueve la educación egoísta, la falsa competencia de los intereses en las mismas aulas educativas, el divorcio de los intereses colectivos y las aspiraciones de grupo.

En base a ello, puede ser explicable la atomización de la sociedad en el Ecuador, no es posible compartir los intereses colectivos sin poner de manifiesto los intereses personales. Muy poco importa el tránsito de la sociedad, se ha desensibilizado la educación en el Ecuador, y siempre se espera que sean otros los que cumplan con las exigencias transformadoras de la sociedad, porque es más cómodo dedicarse a la función individual que al trabajo por el interés de la colectividad.

Esto develiza otra determinante del tradicionalismo pedagógico en este país, tenemos una educación fundada sobre el egoísmo, que se caracteriza por la lucha individualizada que empieza en las mismas esferas de poder, y se refleja en todas las instituciones, sus dependencias y sus componentes, consecuentemente campea en las esferas educativas.

4. Es una práctica dominante, el empleo de métodos de enseñanza en donde se exige al alumno pasividad y acriticidad.

El autoritarismo del modelo pedagógico tradicional es algo inheren-

te a nuestra educación, y viene concatenado con otros factores, como el falso dominio de la ciencia del docente, la función exclusiva de enseñar del mismo, la evaluación unilateral que lo pone a este en evidente ventaja, contribuyen a fundar su omnipotente autoridad. Los métodos aplicados en la enseñanza, le dan asimismo una actividad protagónica exclusiva, donde el maneja "su ciencia" a su antojo, hace malabares con la misma y lo obliga al estudiante a aprender, y posiblemente a aprender sus errores. El papel del estudiante es simplemente receptor, él no debe discernir, él no puede razonar, y por tanto no puede cuestionar el conocimiento. El hecho de poner en tela de duda la "versación científica del docente" podría acarrear graves problemas que necesariamente han de reflejarse en sus "notas", mucho menos tiene el derecho de cuestionar la metodología del docente, esto resulta cercano a imposible, porque desde sus primeros años, es este robotizado sistema de educación, le enseñaron a aprehender y aprehender, y a reducir su participación en "su educación" solamente a recibir los sabios conocimientos de su profesor.

5. Se da carencia de coexistencia entre teoría y práctica.

Es una característica muy marcada de nuestra educación, la muy notoria separación de la teoría con la práctica. Se configura como un problema que aqueja a la educación en todos sus niveles desde la educación básica hasta la formación superior, tenemos como producto de ella profesionales completamente alejados de su realidad, los clásicos enciclopedistas dueños de verdades ajenas, y ausentes de

su propio entorno, no por culpa de ellos, sino de un sistema educativo que los formó así, estudiando realidades completamente diferentes a la nuestra, dando preeminencia a la educación cientista y olvidándose que la práctica es el complemento esencial de la formación teórica, y que una teoría sin práctica realmente se torna en inútil y estéril.

6. No se incentiva la creatividad como un aporte para el cambio, que debe prevalecer en toda actividad humana.

Con una educación que presenta factores como los que venimos enunciando, es difícil pensar en un fomento de la creatividad como una cualidad indispensable para todo ser humano dentro de una sociedad, la pasividad, acriticidad, el cientificismo, la teorización, el individualismo, reducen las posibilidades de fomentar la creatividad. Esta cualidad se desarrolla y crece con la discusión, con el debate, con la práctica, con la oportunidad de ser escuchados, de dilucidar, de discernir, de razonar, con la oportunidad de opinar, de expresar criterios, de ser tomados como elementos vivos, pensantes, con capacidad para crear, recrear y generar conocimientos, con inteligencia y capacidad de resolver problemas y enfrentar dificultades, cosas estas que muy difícilmente podemos esperar de la educación en nuestro país.

7. Los procesos evaluativos tradicionales son unilaterales, injustos y antipedagógicos.

La evaluación es unilateral, es decir únicamente una función del docente, que se presenta como el único capaz de evaluar el conocimiento de sus alumnos, ese conocimiento repetitivo, anticientífico, anquilosado, etc., que ha impartido, ahora debe ser medido con sus métodos antipedagógicos, antipedagógicos e inquisidores. El temido examen, la abominada lección, la baja de puntos por cosas intrascendentes, la presentación maravillosa de los abultados cuadernos de recibir dictado, son la preocupación permanente del estudiante. El criterio evaluativo se centra a un momento, el examen, en el "se pierde o se gana un año", puede ser el mejor estudiante, pero si por A o B, circunstancias, falló, no tendrá una nueva oportunidad, de nada valen sus conocimientos, su actitud en el aula, o las múltiples actitudes positivas que pueda presentar, es decir, se habla de una evaluación ciega y autoritaria.

Estos son los problemas esenciales que vienen caracterizando a la educación superior en el país. Frente a ellos han surgido múltiples alternativas que van desde propuestas de reestructuración del proceso educativo ecuatoriano, hasta la implantación de modelos pedagógicos, aspectos metodológicos y técnicas de interaprendizaje que permitan la renovación del hecho educativo, y la optimización de aptitudes de quienes se educan y se forman profesionalmente.

Entre estas técnicas modernizantes, ha surgido como una propuesta perfectamente aceptable, la alternativa del trabajo grupal, que ha empezado a ser aplicada en diversos ámbitos educacionales con buenos resultados, y a la cual precisamente se concreta este estudio.

En el campo de la formación de la secretaria especialmente, considero que reviste vitalísima importancia la integración de grupos para el interaprendizaje, toda vez que la función secretarial por su naturaleza misma se desenvuelve siempre dentro de un equipo. Es entonces necesario que la neoprofesional lleve en sí la costumbre y la aptitud de desenvolverse en un grupo, en el trabajo cooperativo y constructivo de alternativas de conjunto. Esto indudablemente aparte de los beneficios que brinda para el aprendizaje la modalidad de trabajo grupal.

Es esto, en definitiva lo que en términos generales puedo abordar para iniciar el tratamiento del problema que entraña esta investigación.

1.2. Conceptos indispensables

Es importante, para el afianzamiento teórico-científico de este estudio abordar conceptos semánticos y científicos que permitan solidificar criterios y fundamentar las categorías que necesariamente deben manejarse en este proceso investigativo. Entre ellas debo dilucidar:

"Educación: El análisis etimológico pone de manifiesto que educación proviene, fonética y morfológicamente, de educare («conducir», «guiar», «orientar»; pero semánticamente recoge desde el inicio también, la versión de educere («hacer salir», «extraer», «dar a luz»), lo que ha permitido, desde la más antigua tradición, la coexistencia de dos modelos conceptuales básicos: a) un modelo «directivo» o

de intervención, ajustado a la versión semántica de educare; b) un modelo de «extracción», o desarrollo, referido a la versión de educere. Actualmente puede conceptualizarse un tercer modelo ecléctico que admite y asume ambas instancias, resolviendo que la educación es dirección (intervención) y desarrollo (perfeccionamiento)."(2)

Grupo de Aprendizaje. El concepto de grupo tiene gran importancia para el trabajo de docente y alumnos que se encuentran en una situación de aprendizaje grupal.

Con respecto al estudio de los grupos nos encontramos con diversas concepciones teóricas tales como la corriente dinamista (K. Lewin), la corriente de la no directividad (C. Rogers), la pedagogía institucional (M. Lobrot), el grupo operativo (Pichón-Rivière), etc.

En el sistema modular se sustenta una noción de grupo, congruente con los postulados filosóficos y pedagógicos de este sistema; nos referimos a la concepción del conocimiento como producto histórico-social, que deriva de la relación recíproca entre el sujeto y el objeto; a la importancia que se da a la relación entre la teoría y la práctica (elementos que habitualmente se encuentran disociados o separados en otros sistemas educativos), y a la pretensión de que tanto los alumnos como los docentes asuman nuevos papeles críticos y activos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. A partir de estos supuestos, resulta congruente optar por la noción de grupo desde el enfoque del

2. DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Diagonal/Santillana, Madrid, 1985.

grupo operativo, cuyo iniciador, Pichón-Riviere, ha definido como "conjunto de personas con un objetivo común al que intenta abordar operando como equipo".⁽³⁾

El grupo no es estático ni definitivo desde el primer momento sino que se va constituyendo en un proceso continuo, que pasa por diversas etapas.

El grupo de aprendizaje, como cualquier otro grupo, permanece en ese continuo proceso, el cual requiere:

- a) Que los miembros compartan una finalidad hacia la cual se dirijan sus intereses, esfuerzos y acciones. Esta finalidad está constituida por los objetivos y metas de aprendizaje;
- b) Que cada uno de los integrantes del grupo tengan una función propia pero flexible, orientada al logro de los objetivos de aprendizaje, evitando que se consoliden roles estereotipados.
- c) Que se forme y se consolide un sentido de pertenencia de grupo.
- d) Que se establezca una red de comunicaciones e interacciones a través de las cuales se realice un intercambio y confrontación de los diferentes puntos de vista del grupo.
- e) Que los miembros del grupo participen en la identificación y solución de los problemas y obstáculos del aprendizaje.

En el caso del grupo de aprendizaje, la finalidad que se persigue

3. BLEGER, José. *Temas de Psicología (Entrevistas y Grupos)*, 4ª ed., Buenos Aires, Nueva Visión, 1984, p. 57.

es la formación académica y profesional de los estudiantes, para lo cual, ya se ha dicho, se utilizará como herramienta educativa el trabajo grupal. En este sentido, dada la finalidad específica que se ha señalado hablaremos de un grupo de trabajo académico. Podemos definir al grupo de trabajo académico como el conjunto de personas (alumnos y docentes) que se reúnen, en un tiempo y un espacio determinados, para abordar en conjunto una tarea que se expresa en un programa o módulo.

La noción de grupo de trabajo académico en el sistema modular, se ha fundamentado explícitamente en la corriente del grupo operativo. Sin embargo, para poder trabajar realmente como grupo operativo, el coordinador requiere no solo una sólida preparación teórica, sino una capacitación práctica y supervisada. Queda claro entonces, que no se pretende, ni es posible que todos los docentes del sistema modular sean también expertos coordinadores del grupo operativo, pero sí se busca que los docentes y los alumnos conozcan, en diverso grado de profundidad, los elementos de la teoría del grupo operativo que pueden ser aplicables a esta situación de enseñanza-aprendizaje grupal.⁽⁴⁾

"Formación. (Del lat. *formatio*, acción y efecto de formar.) La formación del hombre se considera el fin de la educación, que R. NASSIF define así: «Formación del hombre por medio de una influencia exterior consciente o inconsciente (heteroeducación), o por un estímulo que, si bien proviene de algo que no es el individuo mismo, suscita en él una

4. Cfr. YSUNZA B., Marisa, *El Grupo de Trabajo Académico en la Educación Modular*. UAM, Xochimilco, México, 1980.

voluntad de desarrollo autónomo conforme a su propia ley (autoeducación).»

La formación del hombre ha de conducir al desarrollo ponderado de todas las facultades específicas del mismo. Pero este desarrollo debe, además, hacerse a través de la propia ejercitación del educando.

Sintéticamente destacan dos paradigmas: a) el tradicional, que toma a la familia como sinónimo de educación; b) el ambientalista o intervencionista, que entiende la formación como el resultado de todas las influencias que «con-forman» al hombre. La educación se refiere exclusivamente a las influencias intencionales.

La formación intelectual alude a la adquisición de hábitos, destrezas y técnicas de actuación que, unidas a los conocimientos aportados por la instrucción, conducen a la educación intelectual.

La formación profesional se entiende como la preparación para llevar a cabo actividades laborales productivas. Ha de estar en estrecha conexión con la dinámica del empleo y, dada la frecuencia con que hoy se producen los cambios de actividad laboral, ha de preparar para una posible reconversión profesional: esto se consigue fundamentalmente a través de una preparación básica polivalente."⁽⁵⁾

Interacción. La interacción se refiere a las relaciones entre

5. DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Diagonal/Santillana, Madrid, 1985.

dos o más personas en las cuales los actos de cada una de ellas afecta a los de la otra u otras. Si se describe un comportamiento personal, presentándolo como ejemplo de interacción, esta descripción debe abarcar también como actúa un individuo respecto a los otros y cómo estos otros reaccionan ante él.⁽⁶⁾

Comunicación. Para Cooley comunicación es: "El mecanismo por medio del cual existen y se desarrollan las relaciones humanas, es decir, todos los símbolos de la mente junto con los medios para transmitirlos a través del espacio y preservarlos en el tiempo".⁽⁷⁾

Estos son los conceptos que juzgo como básicos para la comprensión gradual de las categorías científicas que manejaré en este trabajo.

Es importante también presentar las ideas y conceptualizaciones que tienen acerca del trabajo grupal las estudiantes que se forman en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de nuestra universidad, y que componen el campo escogido para esta investigación. Es importante resaltar que el instrumento de recolección de datos se aplicó a 67 estudiantes de nuestra escuela, que fue lo previsto en el muestreo realizado en el proyecto de tesis.

6. BANY Y JOHNSON. Citado por MERECI, Luis. *Técnicas de Trabajo Grupal*. UTPL, Loja, 1994. pág. 79

7. COOLEY. Citado por MERECI, Luis. *Técnicas de Trabajo Grupal*. UTPL, Loja, 1994. pág. 81

Tabla Nº 1
Conceptos de Trabajo Grupal

CONCEPTO	f	%
a. Reunión de personas para tratar de dar la solución a un problema.	8	11.94
b. Es la acción de intercambio de ideas y conocimientos en el proceso de interaprendizaje.	14	20.90
c. Es la forma de propiciar la participación de los alumnos mediante el trabajo colectivo de los integrantes del grupo.	11	16.42
d. Es el desarrollo de un trabajo entre varias personas y con el contingente de varios criterios con acción participativa.	13	19.40
e. Es el accionar de algunos estudiantes con el propósito de trabajar mancomunadamente en la construcción del conocimiento.	13	19.40
f. El trabajo grupal es el que permite el estudio, el diálogo y compartir ideas sobre un tema específico de formación profesional.	8	11.94
TOTAL:	67	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada
ELABORACIÓN: La autora

Del cuadro se puede deducir que el 20.90% de las estudiantes encuestadas manifiestan que es la acción de intercambio de ideas y conocimientos en el proceso de interaprendizaje, en tanto el 19.40% expresan que es el desarrollo de un trabajo entre varias personas con una acción participativa, un porcentaje igual manifiesta el criterio de que el trabajo grupal es el accionar organizado de algunos estudiantes en pro de la construcción del conocimiento, asimismo un 16.42% dice que el trabajo es la forma de propiciar la participación de los alumnos mediante el trabajo colectivo de los integrantes del grupo. El 11.94%

manifiestan que trabajo grupal es la reunión de personas para tratar de dar solución a un problema, y un porcentaje igual expresa que trabajo grupal es el que permite el estudio, el diálogo y compartir ideas sobre un tema específico de formación profesional. En general los criterios son cercanos a la definición conceptual del trabajo grupal, lo que significa que las estudiantes tienen ideas aproximativas al real significado del aprendizaje grupal.

1.3. Organización de grupos de trabajo estudiantil

La formación y operatividad del grupo, incluyendo las motivaciones individuales, los bloqueos y los ajustes, forman parte de todo un contexto socio-dinámico y se podría decir que es un proceso complejo mediante el cual un conjunto de personas con amplia variedad de objetivos, valores, aptitudes e inhibiciones individuales para la participación en grupos, se amoldan y forman un grupo productivo.

Pero dado que cada conjunto es único, es casi imposible describir totalmente los procesos sociales en la formación del grupo, sin embargo hay ciertas necesidades básicas, comunes a todo desarrollo grupal y ciertos elementos esenciales que deben existir antes de que se forme un grupo determinado.

En cuanto a las necesidades básicas para los procesos organizativos del trabajo grupal, se pueden enunciar:

1. Se debe descubrir -mediante la comunicación- cuáles son los intereses individuales de las diversas personas y cuáles de estos intereses son comunes a la mayoría de los integrantes potenciales

del grupo;

2. Si los integrantes se reúnen para formar un grupo, para lograr un determinado objetivo o un conjunto de objetivos, se supone que esperan lograr la participación activa de todos sus integrantes;
3. Si los miembros van a contribuir con su esfuerzo continuado a cualquier grupo, deben sentir que por medio de tal participación podrán satisfacer, por lo menos, aquellos intereses individuales que son comunes a todos;
4. Que algunas de sus necesidades personales serán satisfechas accidentalmente y sin provocar conflictos con los intereses de otros; y,
5. Que la formación del grupo no es más que una respuesta evidente a los requerimientos y exigencias del hombre en una sociedad en constante cambio y transformación, todas estas acciones van encaminadas a la búsqueda de solución de los múltiples problemas de variada índole que aquejan al hombre y su entorno.

Los elementos esenciales mínimos para la formación de un grupo son aquellos que con su presencia configuran un esquema inicial e indispensable en la génesis del grupo y a la vez son los impulsores básicos o ejes motivadores como: seguridad, experiencias nuevas, reconocimiento y respuesta.⁽⁸⁾

En general los deseos o tendencias tienen su nacimiento en la aptitud del hombre para pensar, abstraer, y la forma como cumple estos deseos está fundamentada en su base teórica-conceptual de seguridad, lo que significa un valor elemental, consecuentemente

8. IZQUIERDO, Enrique. *Didáctica y Aprendizaje Grupal*. 1ª Edición. Edit., Grafimar&Cía. Loja, 1984. pág. 88.

considera la seguridad como un principio básico. De allí que al abrigar ese concepto, en su mayoría los fines que se proponga estarán en estricto acuerdo con lo que él piensa le dará seguridad inmediata o mediata.

La búsqueda permanente de nuevas experiencias por parte del sujeto en formación constituye una gran motivación, que es satisfecha buscando relaciones con gente nueva, hallando y creando nuevas situaciones sociales y de aprendizaje en las cuales podrá intervenir, aprendiendo y aceptando responsabilidades nuevas y diversas; aprendiendo a desempeñar papeles nuevos y diferentes.

El discente muy motivado por este deseo no rechazará la oportunidad de asumir cierta responsabilidad o de probar una nueva técnica grupal. No hay que olvidar que una situación nueva y difícil puede convertirse en una desafío para el alumno en vez de crearle un sentimiento de inseguridad o de frustración.

La vida del grupo en el aspecto organizativo depende de varios aspectos, entre ellos tenemos la participación del coordinador quien desempeña un papel preponderante y consiste esencialmente en crear, mantener y fomentar la comunicación, llegando ésta a través de un desarrollo progresivo, que tome la forma de una espiral, en la cual coinciden la didáctica, el aprendizaje, la comunicación y la operatividad.

Para conocer realmente la participación grupal hay que partir de la indagación de la acción verdadera del grupo y lograr una

comunicación operante, una planificación y una estrategia que condicionan tácticas y técnicas de decisión y autorregulación.

Los sistemas referenciales de los grupos se los debe analizar desde su estructura interna (análisis intrasistémico) como en sus relaciones con los sistemas de otros grupos (análisis intersistémicos). Entre otros casos pueden descubrirse sistemas cerrados, estereotipados, así como sistemas abiertos, o con cierres transitorios, o sistemas rígidos que actúan como círculos viciosos. Frente a todo esto el coordinador del grupo tiene una tarea esencial, fundamental, primordial, ya que se convierte en el agente dinamizador, resolviendo las discusiones frontales, tergiversaciones y brindando seguridad a los miembros del grupo en situaciones que está amenazada la operatividad del grupo.

Existen grupos heterogéneos, más o menos homogéneos; y se ha podido evidenciar que los grupos heterogéneos son más positivos en tareas concretas, donde frente a una máxima heterogeneidad de sus componentes se puede lograr una mejor homogeneidad en la tarea, ello se debe a que se valora la eficiencia del grupo en términos dados por variantes cuantitativas y cualitativas de sus miembros.

El grupo se dirige en buena parte al fomento del campo práctico. Teoría y práctica se integran en una praxis concreta, adquiriendo ésta su fuerza operativa en el campo mismo del trabajo, en forma de logros determinados que siguen una espiral dialéctica. El esquema conceptual, referencial y operativo se transforma así en el instrumento de trabajo

de cada individuo en su interacción grupal.⁽⁹⁾

En el auscultamiento de los criterios de las estudiantes de la Escuela de Secretariado Ejecutivo en torno a la forma como ellas observaron el desarrollo de la materia de Dinámica de Trabajo Grupal, y en ella lo referente a la situación organizativa de los grupos, obtuve los siguientes resultados:

Tabla Nº 2
En la materia de dinámica de trabajo grupal que recibió en 2do. ciclo, trabajaban a través de la organización de grupos?

RESPUESTA	f	%
Si	41	61.19
No	26	38.81
TOTAL:	67	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada
ELABORACIÓN: La autora

De acuerdo a estos resultados, tenemos que el 61.19% de las estudiantes encuestadas sí trabajaron en la materia de Dinámica de Trabajo Grupal, mediante la organización de grupos, lo que significa que ellas tuvieron mayor oportunidad de desarrollar aptitudes y destrezas dentro del trabajo de equipo, de la labor de conjunto que conlleva la técnica de trabajo grupal, consecuentemente pueden ir adquiriendo mayor aptitud para un mejor desempeño profesional. No así las estudiantes (38.81%) que pese a recibir la materia de Dinámica de Trabajo Grupal, dicen que no se trabajó mediante la organización de

9. Cfr. SANTOYO, Rafael. Los grupos de aprendizaje.

grupos, es decir, los contenidos impartidos se quedaron únicamente en el campo teórico, las estudiantes no tuvieron la oportunidad de llegar a la praxis y solidificar con la experiencia dichos conocimientos.

Tabla Nº 3
Criterios en torno a los Resultados del Trabajo Grupal

RESULTADOS	f	%
Positivos	40	59.70
Negativos	1	1.49
No contesta	26	38.81
TOTAL:	67	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada
ELABORACIÓN: La autora

El 59.70% de las encuestadas opinan que la organización de grupos en la materia de Dinámica de Trabajo Grupal fueron positivos. Solamente un 1.49%, correspondiente a una persona, opina que los resultados obtenidos de la organización de grupos fueron negativos. Se abstiene de constestar esta interrogante un 38.81% de encuestadas, que con seguridad corresponde a aquellas estudiantes que no trabajaron mediante organización de grupos en la materia de Dinámica de Trabajo Grupal que recibieron en 2do. ciclo.

1.4. El grupo y el aprendizaje grupal

La investigación de nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje debe orientarse hacia el criterio que implique una participación más significativa de los estudiantes en su proceso educativo-formativo, donde se los deje de considerar como objetos de enseñanza para

reconocerlos como sujetos de aprendizaje. Se trata de concebir métodos y procedimientos innovadores que ayuden a los alumnos a dejar de ser consumidores pasivos de información.

La alternativa para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje está en el binomio profesor-alumno, ya que tiene la oportunidad de ubicarse en una perspectiva grupal, sensibilizándose más por su riqueza de posibilidades para encarar y resolver problemas, y se observa que como resultado de la interacción y la comunicación, se modifica de manera más significativa la conducta de los individuos.⁽¹⁰⁾

La educación actual y la nueva didáctica propugnan la existencia del grupo democrático, esto es, aquel donde las decisiones son tomadas por todos sus integrantes, participando cada miembro sobre la base de sus habilidades, conocimientos, intereses y objetivos comunes. Otro aspecto básico a conocerse es el pasaje del conjunto al grupo, el mismo que depende de ciertos factores, como: las expectativas, la claridad en cuanto a la tarea que se va a realizar, el miedo a la pérdida de la individualidad, miedo a los ataques que se pueden sufrir, etc.

El aprendizaje grupal es un fenómeno en el que se establecen relaciones entre el grupo y el objeto de estudio; es un proceso dinámico de interacciones y transformaciones, donde las situaciones nuevas se integran a las ya conocidas y resueltas, involucrando a la totalidad del grupo, tanto en los aspectos o esferas cognoscitivas, afectivas-sociales y psicomotrices.

10. Cfr. IZQUIERDO, Enrique, *Didáctica y Aprendizaje Grupal*, 1ª Edición, Edit., Gradimar&Cía, Loja, 1994, pág. 78.

El aprendizaje grupal es, ante todo, un proceso de elaboración conjunta, que parte de "situaciones-problemas", en donde se elaboran hipótesis, se definen conceptos, se analizan los elementos involucrados en un caso, se proponen alternativas, se identifican los medios, se evalúan resultados, etc.

El aprendizaje grupal genera la necesidad de comunicación. La comunicación cara a cara es la más rica en significaciones: tono, intensidad, afectividad y conocimiento, por ello se puede decir que el grupo es una fuente generadora de experiencias de aprendizaje y que los aprendizajes que adquieren mayor significado son aquellos que se dan en la relación interpersonal, ya que ésta es una condición privilegiada en la medida que el ser humano aprende no solamente en relación con las cosas, sino fundamentalmente en relación con las personas.

El aprendizaje en grupo es un proceso de transformación mutua: la persona cambia por la influencia del grupo y éste se modifica por la acción de sus miembros.

Los profesores que se propongan trabajar en y con el grupo, requieren de ciertas actitudes y conocimientos sobre el aprendizaje, la conducta, el proceso grupal y su dinámica, que le permitan desarrollar una técnica propia para coordinar el grupo de aprendizaje.

El proceso de aprendizaje en grupos requiere una nueva forma de enseñar, una nueva didáctica y esto nos lleva a reflexionar en el profesor como un coordinador del grupo.

Concluyendo sobre el aprendizaje grupal, vemos que el grupo de aprendizaje requiere:

1. Compartir una finalidad como metas, objetivos y a la vez se convierta en núcleo de intereses;
2. Evitar los roles rígidos y estereotipados, sino más bien conocer y practicar todos los papeles funcionales del grupo;
3. Que se piense y actúe en grupo y no individualmente;
4. Propiciar la comunicación e integración grupal;
5. Que se detecte los problemas y se busque soluciones, como procedimientos necesarios para el aprendizaje;
6. Que se dé un espacio de reflexión para la elaboración de los aprendizajes;
7. Que el grupo sea fuente de experiencias de aprendizaje, que genere situaciones de reflexión y modificación de la conducta; y,
8. Se debe dar importancia a la persona por ser parte fundamental del grupo, como a las metas de los aprendizajes.⁽¹¹⁾

En cuanto a los criterios de las estudiantes encuestadas con respecto a que si el trabajo grupal mejora y facilita el aprendizaje, tenemos los siguientes resultados.

11. Cfr. IZQUIERDO, Enrique. *Didáctica y Aprendizaje Grupal*. 1ª Edición. Edit., Gradimar&Cía. Loja. 1994. pág. 107.

Tabla Nº 4
El Trabajo Grupal mejora y facilita el Aprendizaje?

RESPUESTA	f	%
Si	60	89.55
No	4	5.97
No contesta	3	4.48
TOTAL:	67	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada
ELABORACIÓN: La autora

El 89.55% opinan que el trabajo grupal sí mejora y facilita el aprendizaje, mientras un 5.97% opina lo contrario, o sea, que el trabajo grupal no facilita ni presta mejoras en el proceso del aprendizaje. Un 4.48%, correspondiente a tres personas se abstienen de responder a esta interrogante.

Preguntadas las encuestas en torno al porqué de su respuesta, obtuvimos criterios como los siguientes:

- Porque es un método bastante efectivo para transmitir ideas y ayuda al desenvolvimiento;
- Se llega a obtener mayor aprendizaje en los estudios profesionales;
- El alumno se vuelve más investigativo, dinámico y le resulta fácil captar;
- Compartimos criterios de acuerdo al tema y aprendemos una de otra;
- A través de un grupo se da ideas, opiniones distintas, luego se discute y se analiza para llegar a una buena solución;

- Nos hace participar a todas obligándonos a razonar y pensar, y a emplear técnicas de investigación si se hace fuera de clase;
- Mejora en la medida que los estudiantes aprenden más y se facilita el aprendizaje porque es un método moderno.

Estos criterios generales vertidos por las estudiantes de la Escuela de Secretariado Ejecutivo, nos permite observar que existe una completa simpatía con respecto al trabajo grupal, y existe la expectativa en que esta técnica de aprendizaje, no sólo permitiría mejorar y facilitar el proceso de aprehensión de los conocimientos, sino también permitiría formar mejores aptitudes profesionales.

1.5. Las técnicas para el aprendizaje grupal

Las técnicas para el aprendizaje grupal no son otra cosa que formas, maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad cognoscitiva en grupo. Las técnicas aplicadas correctamente estimulan y promueven el interés individual y grupal, incentivan tanto la dinámica interna como la externa, de tal forma que se integran y dirigen toda su dinámica hacia el cumplimiento de los objetivos del grupo. Las técnicas desarrolladas de esta manera propician la formación y consolidación de la estructura grupal.

Existen muchas técnicas de aprendizaje grupal, entre las principales enunciaremos de manera breve las siguientes:

1.5.1. Concordar y discordar

Esta técnica permite tanto al profesor cuanto a los alumnos realizar una introducción a un tema de estudio y conocer cuanto saben sobre él y despertar en el grupo el interés por investigar. La técnica permite identificar y aclarar muchas contradicciones, surgen varios conceptos que son interpretados de diversas maneras, propicia el interés en los alumnos sobre el tema y motiva el trabajo grupal.

El docente podrá elaborar la hoja del ejercicio con ^{el} tema que estime conveniente. Lo más importante, en su elaboración, consiste en no hacer las afirmaciones ni las negaciones tan claras que fácilmente se puede decir Sí o NO, sino más bien que permitan diferentes interpretaciones según el grado de conocimiento que se tenga de los conceptos a tratar y deben propiciar la reflexión y el análisis desde diferentes puntos de vista.

No se debe olvidar que el objetivo de esta técnica es ampliar conceptos, aclarar criterios, poner en común esquemas referenciales y propiciar que el alumno sienta la necesidad de aprender, de buscar lo desconocido.

1.5.2. Asesores y asesorados

Para realizar esta técnica, el profesor dará con anticipación una bibliografía sobre el tema a tratar, para que los alumnos se

preparen con tiempo. El objetivo de la técnica es que, en diferentes momentos, por un lado, aprender a verbalizar los conocimientos y, por otro, seguir como observador el proceso de un grupo de discusión, con la posibilidad de retroalimentar a los participantes sobre la marcha, lo que permitirá a éstos ir modificando sus conductas en función de una interacción coherente observada desde fuera, que propicie un doble aprendizaje tanto en relación a los contenidos como a las actitudes y habilidades que se manifiesten durante el desarrollo de la técnica.

El profesor pide al grupo que formen equipos de 6 a 12 participantes. Pueden formarse tantos grupos como sea necesario. Luego pide que, en cada equipo, la mitad forme un círculo pequeño y la otra mitad un círculo más grande.

A continuación el profesor explica al grupo los diferentes roles que se van a desempeñar: los asesorados formarán parte del equipo de discusión, los asesores serán los observadores y retroalimentadores. Recordará al grupo cuál es el tema a tratar y que debe haber sido preparado por todos, y pasará a dar las instrucciones para el desarrollo de la técnica.

1.5.3. La rejilla

Esta técnica sirve para que el grupo aprenda a analizar, discutir, sintetizar y compartir información, su objetivo es que el grupo obtenga mayor información en el menor tiempo posible y se la puede aplicar en grupos grandes o pequeños, especialmente cuando el tema a estudiarse es extenso, por lo tanto, hay que dividirlo en

partes.

El profesor prepara con anticipación el material que se va a estudiar, procurando tener listo un ejemplar para cada estudiante. Dividirá el texto en tantas partes cuantos equipos piense constituir en el grupo, de modo que cada equipo trabaje con una parte. Si va a hacer, por ejemplo, cinco grupos, dividirá el material en cinco partes.

El número de equipos estará en razón del número de participantes en el grupo, por ejemplo:

Si son 16, se hacen 4 equipos de 4 participantes cada uno.

Si son 25, se hacen 5 equipos de 5 participantes cada uno.

Si son 36, se hacen 6 equipos de 6 participantes cada uno.

Para trabajar, por ejemplo, con cinco equipos, se numeran los participantes del 1 al 25, y se hace el siguiente cuadro en el pizarrón.

Equipo 1 1	Equipo 2 2	Equipo 3 3	Equipo 4 4	Equipo 5 5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
Capít. I y II	III	IV y V	VI	VII

El profesor explicará a los estudiantes que los equipos de 5 personas quedarán formados, en un primer tiempo, como indican sus números en sentido vertical; es decir, el equipo 1 estará formado por los participantes numerados 1, 6, 11, 16 y 21; el equipo 2, por los números 2, 7, 12, 17 y 22, y así sucesivamente. Cada equipo trabajará 20 minutos la parte que le tocó del texto ya repartido.

1.4.4. Grupo de control

Esta técnica puede ser utilizada para estudiar un tema, un capítulo, una unidad didáctica o un documento determinado, el objetivo es lograr que los estudiantes consoliden sus conocimientos mediante el estudio individual, análisis, síntesis más la discusión y criterios grupales, espacio que permite identificar las falencias y corregirlas oportunamente.

El profesor pedirá a los alumnos que lean con anticipación el tema a tratarse señalando los documentos necesarios y la bibliografía básica, tarea que se la debe realizar en forma individual, y luego debe elaborar 2 preguntas con sus respectivas respuestas que consideren importantes sobre el tema, a continuación se forman los grupos con 3 ó 4 miembros y discuten las preguntas y respuestas en conjunto, llegando a escoger 2 preguntas con sus respuestas para exponerlas.

1.5.5. Los interrogadores y el grupo

Esta técnica sirve para discutir, analizar e interrogar sobre un tema determinado a un grupo de personas y para ello el profesor participa en calidad de moderador; el tema o problema a discutirse se lo determina con anticipación ya sea sólo por el profesor, el grupo, o los dos deciden. El estudio del mismo lo pueden realizar en forma individual o en grupo y la técnica consiste en que unos son los interrogadores y otros contestan las preguntas.

1.5.6. Los especialistas

Esta técnica consiste en invitar a 3 especialistas para que expongan sus puntos de vista sobre un tema determinado, sobre el cual los estudiantes tengan cierta información. Esta técnica tiene como objetivo que los alumnos, teniendo la posibilidad de escuchar diferentes puntos de vista sobre un tema, sean capaces de cuestionar e integrar esos puntos de vista.

1.5.7. Diálogo y trabajo

Esta técnica sirve para acelerar el proceso de integración grupal. Pide a los participantes que escojan una pareja, de preferencia a alguien con quien no hayan trabajado. Una vez formadas las parejas se da las instrucciones, que consisten en manifestar a los alumnos que durante quince minutos pueden realizar cualquier actividad, sin dar ninguna otra orientación, lo que da lugar

a que ellos deben inteligenciarse la acción que van a ejecutar, tendrán que poner a trabajar su imaginación y su creatividad.

Luego se reúnen equipos formados de cuatro parejas, para en base a la discusión determinar cual es el trabajo que van a presentar en la plenaria, con la exposición del motivos respectiva. Luego de la exposición, el profesor dictará tres preguntas, que podrán ser contestadas en 20 minutos, generalmente con relación a la integración grupal y las apreciaciones sobre la forma de trabajo.

Esta técnica es muy importante, ya que ella nos permite vislumbrar e identificar los problemas que tiene el hombre o un grupo en la ejecución de cierto tipo de actividades, particularmente cuando no estamos acostumbrados a la creatividad, orden, responsabilidad, etc., sobre como somos reproductores de lo conocido, lo cual nos da más seguridad; y como desde pequeños, no desarrollamos la capacidad creativa e imaginación. Finalmente se debe evaluar la técnica.

1.5.8. Saber escuchar

Esta técnica nos permite valorar y reconocer la importancia que tiene el saber escuchar, ya sea como docente, educando, padre, hijo, amigo, etc., para ello el profesor pide a los participantes que reflexionen y anoten en una hoja las cualidades que, según cada uno, debe reunir quien quiera aprender a escuchar a los demás: Para eso disponen de quince minutos.

Por eso decimos que hablar y escuchar, son los verdaderos dones de

la educación, entonces de que serviría el hablar si la gente deja de escuchar, pues una persona que sabe escuchar le da valor e importancia a su interlocutor y le presta atención, solo sabiendo escuchar responderemos a las necesidades de los otros, ya que escuchar es un acto eminentemente activo que pone en juego todas nuestras facultades, es un acto enriquecedor y necesario para la vida social y para la comunicación en un grupo.

1.5.9. Reconstrucción de un mundo nuevo

Esta técnica es utilizada para lograr diferentes objetivos en el proceso educativo y trabajo grupal, como poner énfasis en la comunicación, en los esquemas, en el análisis de los valores del grupo, en la creatividad del mismo, en su capacidad de organización y en la toma de decisiones en una situación extrema.

El profesor pedirá al grupo que se ponga en una situación imaginaria: "En el mundo en que vivimos se produce de pronto un terremoto que destruye todo; sólo quedan unos cuantos sobrevivientes y una nave en la que pueden llegar a un planeta habitable solamente cuatro personas, donde no hay nada, pero donde tendrán la posibilidad de crear un mundo nuevo, el mundo que ellos quieran".¹²

Los únicos datos que tenemos de los sobrevivientes es que son siete: un juez, una maestra, un agricultor, una mujer embarazada, una vedette, un sacerdote y un esposo.

12. IZQUIERDO, Enrique. *Didáctica y Aprendizaje Grupal*. 1ª Edición. Edit. Gradimar&Cía. Loja. 1994. Pág. 101.

Se harán grupos de siete personas, cada participante elegirá a uno de los sobrevivientes para representarlo. La tarea consiste en que cada equipo decida quienes son las cuatro personas que se van a salvar para hacer ese mundo nuevo. Debe ponerse especial atención en la discusión de motivos por qué tienen que salvar a determinado superviviente, y qué es lo que quieren del mundo nuevo, es importante clarificar un objetivo. Concluida la discusión y la toma de decisiones independientes de los grupos, cada equipo tendrá su lista de sobrevivientes y lista la exposición de sus discusiones.

El profesor planteará algunas reflexiones en torno a los motivos porque salvaron a unos y no a otros sobrevivientes y pide a los equipos que trabajen sobre ellas. Después se realiza la plenaria donde exponen los aspectos discutidos y sus conclusiones; y, se analizará si se cumplió el objetivo propuesto. Finalmente se evalúa la experiencia vivida con esta técnica.

1.5.10. El simposio

Esta técnica consiste en que un grupo de especialistas, ya sean profesores o estudiantes exponen diferentes aspectos de un tema o problema en forma sucesiva a un auditorio. Se diferencia de la mesa redonda y panel, porque aquí se trata de dar información pertinente y completa de un tema, sin llegar a la discusión de parte de los expositores, en la confrontación de los diferentes puntos de vista ofrecidos.

Esta técnica se la utiliza cuando un tema es extenso, complejo y

el grupo es numeroso. (13)

Esto es lo que brevemente puedo exponer, para dar una idea en torno a las principales técnicas de trabajo grupal que operativizan el proceso del interaprendizaje.

En cuanto a los criterios de las estudiantes encuestadas respecto de las técnicas de trabajo grupal que ellas han observado en la enseñanza en la Escuela de Secretariado, tenemos los siguientes resultados:

Tabla Nº 5
Técnicas de Trabajo Grupal que se utilizan en la
Escuela de Secretariado Ejecutivo

CONCEPTO	f	%
Concordar y discordar	2	2.99
Asesores y asesorados	4	5.97
La rejilla	12	17.91
Grupo de control	5	7.46
Los interrogadores y el grupo	1	1.49
Los especialistas	9	13.43
Diálogo y trabajo	12	17.91
Saber escuchar	13	19.40
Reconstrucción de un mundo nuevo	7	10.45
El simposio	10	14.93
Otras	8	11.94

FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORACIÓN: La autora

NOTA: No es posible totalizar frecuencias y porcentajes, por cuanto una misma persona puede dar una o más respuestas.

Es evidente que la aplicación de técnicas de trabajo grupal no es precisamente una práctica en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la

13. Cfr. HOSTIERS, Raymond. *Técnicas de dinámica de grupos*. Madrid, 1986. págs. 137-142.

U.T.P.L., por el contrario son muy escasos los porcentajes de quienes manifiestan haber observado la aplicación de las técnicas mencionadas.

El más alto porcentaje que presenta el cuadro (19.40%) dicen haber observado la aplicación de la técnica grupal de saber escuchar, otros porcentajes considerables son: un 17.91% que dicen haber observado la aplicación de la técnica de la rejillas, frente a un porcentaje igual que hacen mención a la técnica del diálogo y trabajo, un 14.93% que manifiestan conocer de la aplicación de la técnica del simposio, y un 13.43% dice saber de la aplicación de la técnica de los especialistas. Las otras técnicas enunciadas, corresponden a porcentajes muy inferiores que generalmente se encuentran entre una y cinco personas. Un 11.94% dice que existe la aplicación de otras técnicas de trabajo grupal que no se han enunciado en la encuesta.

1.6. Evaluación del trabajo grupal.

La evaluación en la didáctica moderna es un proceso integral, sistemático, gradual y continuo que valora los cambios en el hombre. La evaluación se inscribe en el orden de la observación participante y de la investigación-acción-reflexión, planteando el compromiso de la participación real de todos los involucrados en una interacción que los convierte alternativamente, en sujeto y objeto del proceso evaluatorio.

La evaluación, analizada y practicada desde este punto de vista, es el interjuego de la evaluación individual y evaluación grupal; es un proceso que permite al participante reflexionar sobre su propio aprendizaje y confrontarlo con el aprendizaje del grupo, en todo este

proceso se analiza las condiciones internas y externas del aprendizaje; las bases teóricas y técnicas del desarrollo grupal.⁽¹⁴⁾

La evaluación requiere de un marco referencial, de un marco teórico-conceptual y operativo que oriente todas las acciones a efectuarse. La evaluación como interpretación de resultados, con serias implicaciones sociales y en consonancia con las circunstancias y características histórico-sociales.

La evaluación en esencia es un proyecto de investigación y que a más de abordar teóricamente el problema determina a su vez las estrategias de recuperación e interpretación de la información. La evaluación abarca desde: la planificación, desarrollo del proceso académico-administrativo, enseñanza-aprendizaje, acreditación y todo lo relacionado con el funcionamiento del sistema educativo.

La evaluación es un proceso eminentemente dialéctico, ya que se evalúa lo que el profesor y el alumno han desarrollado como actividades de enseñanza-aprendizaje; lo que supone una intrínseca relación entre la organización y características de la enseñanza y el tipo de evaluación que se utilice. Tal relación es condicionante y determinante en el sentido formal de enseñanza-evaluación, es decir, el sistema de evaluación no es independiente sino que está sujeto a la estructura del proceso de enseñanza que se maneje.⁽¹⁵⁾

14. Cfr. RIOFRIO, Salomón, *El Interaprendizaje en el Sistema Modular*, pág. 57.

15. Cfr. GORING, Paúl A., *Manual de Mediciones y Evaluación*, pág. 107.

De allí que, una modificación del proceso de evaluación debe necesariamente comenzar con una rectificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, dirigido fundamentalmente a convertir al alumno en actos de su propio proceso de aprendizaje y recreación del conocimiento, incrementar sus habilidades, actitudes y destrezas, todo ello, sobre la base de criterios que racionalicen la adquisición de tales conductas en sus múltiples grados de complejidad.

La evaluación no es un acto mediante el cual un profesor juzga a un alumno; sino un proceso en el cual profesor y alumno aprecian en qué grado se logró en este último el objetivo que ambos perseguían. Desde este punto de vista la evaluación no se la hace al alumno, sino con el alumno.

Hay un asunto de vital importancia y que son los objetivos de la evaluación de los aprendizajes, o sea, en todo proceso de enseñanza-aprendizaje, los objetivos son factores determinantes de todo proceso, ellos determinan las actividades que han de emprenderse para lograrlos y el tipo de técnica y momento que nos permitirá saber si los hemos logrado o no.

En cuanto al criterio de las estudiantes que componen nuestro campo de investigación con respecto al sistema evaluativo que empleaban los docentes en el trabajo grupal tenemos los siguientes resultados:

Tabla Nº 6
Forma de Evaluación del Trabajo Grupal

FORMA DE EVALUACIÓN	f	%
Exámenes mensuales o semestrales	32	47.76
Revisión de cuadernos	6	8.95
Participación dentro del subgrupo y a nivel del grupo.	28	41.79
Participación grupal, disertación del trabajo individual y colectivo.	21	31.34
Exposición de conclusiones	16	23.88
Otras	7	10.45
TOTAL:	67	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada
ELABORACIÓN: La autora

Como podemos observar, un considerable porcentaje de estudiantes dicen haber apreciado una evaluación al estilo tradicional, es decir mediante exámenes sean estos mensuales o semestrales el 47.76%, y mediante revisión de cuadernos el 8.95%. Esto permite apreciar, que no se están refiriendo a la evaluación inmediata del trabajo grupal, sino a la incidencia que él tenía en las pruebas mensuales y semestrales a que eran sometidas, y naturalmente a la influencia que sobre los respectivos puntajes y acreditaciones pudo haber tenido el trabajo grupal. Los otros criterios que observamos en la tabla, se refieren a formas innovadoras de evaluación como son: Participación dentro del subgrupo y del grupo el 41.79%, participación grupal y disertación de trabajos a nivel individual y colectivo 31.34%, exposición de conclusiones de la discusión grupal 23.88%. Un 10.45% habla de otras formas de evaluación sin especificar con claridad.

Es evidente que aún dentro de las mismas técnicas de trabajo grupal en la impartición de la asignatura de Dinámica de Grupos, estuvieron presentes sistemas tradicionales de evaluación que no tienen una concordancia plena con aquellas técnicas de interaprendizaje. Sin embargo se debe destacar también que se han adoptado algunas técnicas dinámicas y modernas de evaluación.

Es importante destacar que mediante las formas de evaluación modernas como son la exposición ó disertación, la participación individual y grupal en la discusión a nivel de grupo y subgrupos, la elaboración de reportes de los contenidos de estudio, etc., se estimula aptitudes para el desarrollo profesional de la futura secretaria, mediante estas técnicas va adquiriendo una mayor capacidad de análisis y discusión, así como seguridad para expresarse en público y hablar con naturalidad de cualquier tópico. De igual manera la elaboración de reportes de documentos, consultas, análisis de determinados temas, ayuda a adquirir destrezas en la redacción, gramática, ortografía, mecanografía, etc., aparte del consiguiente beneficio de adaptarse y encontrar las ventajas del trabajo en equipo.

1.7. El trabajo grupal como alternativa de enseñanza.

Entre los factores que favorecen la aplicación de técnicas de trabajo grupal en el proceso de interaprendizaje, tenemos:

- a. El trabajo grupal ayuda a lograr la coherencia científica buscando la interdisciplinariedad que oriente hacia la formación inte-

gral de los estudiantes.

- b. Lograr la interacción del alumno con las diferentes realidades de su entorno, y su compenetración con los ámbitos propios de su formación profesional.
- c. Permite mejores condiciones para la investigación como premisa para ir adquiriendo destreza en esta disciplina que significa la moderna alternativa previa a la solución de los conflictos que se viven en la sociedad, y en el desempeño profesional.
- d. Propender la extensión de los conocimientos a la sociedad, a través, de los ejes investigativos que permiten al estudiante su contacto con la misma y su aporte en la medida en que vaya su desarrollo.
- e. Permite fomentar la capacidad crítica del educando, capacidad de entender la realidad, como una totalidad; es decir, sobre la base de un proceso que muestra progresivamente al alumno como la realidad laboral y su formación profesional no es un conjunto disperso de elementos.
- f. Fomentar la capacidad creativa para que de una u otra manera, vinculen las condiciones concretas de enseñanza con la posibilidad de realizar un proceso diferente de aprendizaje donde el estudiante demuestre todas sus capacidades y aptitudes para crear algo nuevo y no simplemente se contente con repetir lo que ya está dicho en un texto.

- g. Desarrollar paulatinamente las potencialidades del alumno, a través, de la participación activa y permanente.
- h. Socializar el conocimiento de la manera más amplia posible, de manera que la ciencia se libere de todo lazo dogmatizante y se pueda concebir como un proceso aprendido en base a las experiencias diarias.
- i. Permite al alumno desarrollar cualidades de expresión oral, de apreciación, análisis y síntesis, basamentos estos que son de profunda importancia en la formación y en el desempeño profesional.
- j. El trabajo colectivo y de conjunto desarrolla capacidades para la labor de equipo, es decir prepara a la futura profesional para desempeñarse dentro de ese gran conjunto de trabajo y producción que es la institución y la empresa.
- k. Desarrolla aspectos formativos como la solidaridad, la responsabilidad y la capacidad de autodefinición, cualidades propias de una profesional moderna, para encarar el competitivo mundo laboral que hoy tenemos.⁽¹⁸⁾

Son estos los elementos que respaldan la presencia de las técnicas de trabajo grupal como alternativa de enseñanza, aplicable no sólo en el nivel superior, sino en todos los niveles educativos, con las particularidades que los respectivos casos ameriten.

18. Cfr. RICOERIO, Salomón, Ob. cit.

En cuanto a los criterios auscultados en la investigación de campo, puedo señalar lo siguiente:

Tabla Nº 7
El Trabajo Grupal como Alternativa de Enseñanza tiene Influencia en la Calidad Profesional

RESPUESTA	f	%
Si	62	92.54
No	5	7.46
TOTAL:	67	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada
ELABORACIÓN: La autora

El 92.54% tienen el criterio de que la aplicación del trabajo grupal sí influye en la calidad profesional de las egresadas. En tanto un porcentaje reducido correspondiente al 7.46% cree que el trabajo grupal no tiene ninguna influencia en la calidad profesional de las secretarias.

En cuanto al porqué de las respuestas afirmativas, éstas se basan en criterios como los siguientes:

- Porque brinda facilidades para desarrollar aptitudes profesionales así como intelectuales.
- Permite desarrollarse de mejor manera como estudiante, y fundamentarse debidamente para ser un buen profesional.
- Nos enseña a desarrollar cualidades para el trabajo de equipo.
- Cuando se aportan varias y diferentes ideas y diferentes criterios

se las mejora y hay calidad.

- El trabajo de grupo refuerza la seguridad individual y capacita para el trabajo colectivo.
- Nos ayuda a desarrollar la acción mancomunada de manera armónica, y consecuentemente nos brinda mejores oportunidades de inserción en el mercado laboral.

Estos son los criterios que vierten quienes afirman que las técnicas de trabajo grupal en el aprendizaje influyen positivamente en el desarrollo de la calidad profesional de la secretaria.

Tabla Nº 8
El Trabajo Grupal Contribuye a Formar Dotes para el Trabajo de Equipo en el Ambito Profesional

CRITERIO	f	%
Si	64	95.52
No	3	4.48
TOTAL:	67	100

FUENTE: Encuesta aplicada
 ELABORACIÓN: La autora

El 95.52% opinan que el trabajo grupal en el aprendizaje sí contribuye a formar dotes para el trabajo de equipo, y la acción participativa en el ámbito profesional de la secretaria. Un porcentaje muy inferior, correspondiente al 4.48% opina lo contrario, es decir, que el trabajo grupal en el aprendizaje no crea aptitudes para el trabajo de equipo, ni para la acción participativa en el desarrollo del papel profesional de la secretaria.

Tabla Nº 9
Cree Necesario Implementar la Dinámica Grupal como Alternativa
en la enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Secretariado

CRITERIO	f	%
Si	64	95.52
No	3	4.48
TOTAL:	67	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada
 ELABORACIÓN: La autora

Un alto porcentaje (95.52%) de las estudiantes encuestadas son partidarias de que se implemente en la Escuela de Secretariado de la U.T.P.L., el aprendizaje grupal como alternativa en el proceso enseñanza-aprendizaje. Un porcentaje muy inferior (4.48%) dicen que no es necesaria la implementación de las técnicas de grupales de aprendizaje en la misma escuela, es decir, no creen en la eficiencia de dicha alternativa, y mucho menos que ésta sirva en la formación secretarial.

Quienes exponen criterios positivos con respecto a la pregunta, respaldan su opinión con argumentos como los siguientes:

- Tendríamos una formación más sólida y concatenante con nuestro campo profesional.
- Aprenderíamos a desarrollarnos con soltura y eficiencia en el trabajo de equipo.
- Lograríamos mejores niveles de aprendizaje y consecuentemente una mejor calidad profesional.
- Se facilitaría el aprendizaje en nuestra escuela.
- Se reforzaría de mejor manera el aprendizaje.
- Se formarían cualidades importantes que nos ayuden en el futuro

desempeño profesional.

- Lograríamos muchos beneficios de carácter personal y colectivo.
- Desarrollaríamos mejores aptitudes, y consecuentemente tendríamos un nivel más competitivo en el ámbito laboral.

Estos son los criterios principales en los que se pueden agrupar las opiniones de las estudiantes investigadas. Debo puntualizar que existen muy buenos criterios de las estudiantes de la Escuela de Secretariado con relación a la necesidad de implementar en esta escuela las técnicas de aprendizaje grupal. Incluso fuera de la encuesta, muchas de ellas me manifestaron verbalmente su afán de que se implemente técnicas de aprendizaje como las que venimos enunciando, con miras a renovar y dinamizar el proceso de aprendizaje en esta importante unidad académica de nuestra universidad.

1.8. Demostración de la hipótesis particular uno

Enunciado

El empleo de técnicas de trabajo grupal en el proceso enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Secretariado de la Universidad Técnica Particular de Loja, es una alternativa para mejorar el trabajo profesional de las secretarías.

Comprobación:

Del tratamiento teórico del tema propuesto en esta investigación, he podido deducir múltiples características benignas de las técnicas de

aprendizaje grupal. No sólo como procesos facilitadores del interaprendizaje, sino como técnicas formadoras de aptitudes que contribuyen a formar hábitos de trabajo que pueden ser muy positivos en el desempeño profesional.

El proceso grupal en la enseñanza-aprendizaje, es un proceso integrador, democrático, de participación, de contribución al cumplimiento de un objetivo, es decir, un microcampo laboral en perspectiva de grandes logros. Si se prepara académicamente a la secretaria ejecutiva, utilizando técnicas de aprendizaje grupal se desarrollarían múltiples cualidades que indudablemente mejoran el trabajo grupal de las secretarias.

Estos criterios son corroborados con los datos constantes en la Tabla Nº 4, donde el 89.55% de las estudiantes encuestadas opinan que el trabajo grupal sí mejora y facilita el aprendizaje porque es un método moderno que sin lugar a dudas ayuda a formar mejores aptitudes profesionales. Concordantemente, en la Tabla Nº 7, el 92.54% opinan que el trabajo grupal como alternativa de enseñanza sí tiene una influencia notoria en la calidad profesional.

Es más, en la Tabla Nº 17, el 100% de los docentes que componen el campo de investigación creen que el trabajo grupal brindaría mejores oportunidades de desarrollo profesional de la secretaria.

Por los criterios expuestos derivados de la base teórica de este capítulo, así como de los datos concretos obtenidos en la investigación de campo, puedo establecer con certeza la veracidad de la hipótesis

planteada.

Análisis del Objetivo Específico Uno

En relación con el cumplimiento del primer objetivo que corresponde a los aspectos enfocados en este capítulo, el mismo fue planteado de la siguiente forma:

Comprobar que el trabajo grupal es una alternativa eficiente para optimizar la preparación profesional de las secretarías.

Debo partir ante todo, de la comprobación de la hipótesis particular uno, donde expongo los criterios tanto de docentes como de estudiantes en el sentido que el aprendizaje mediante técnicas grupales, tiende a mejorar la formación de aptitudes profesionales en la secretaria. Existe entonces una íntima relación entre la formación académica (métodos, técnicas y procedimientos empleados) y las aptitudes profesionales.

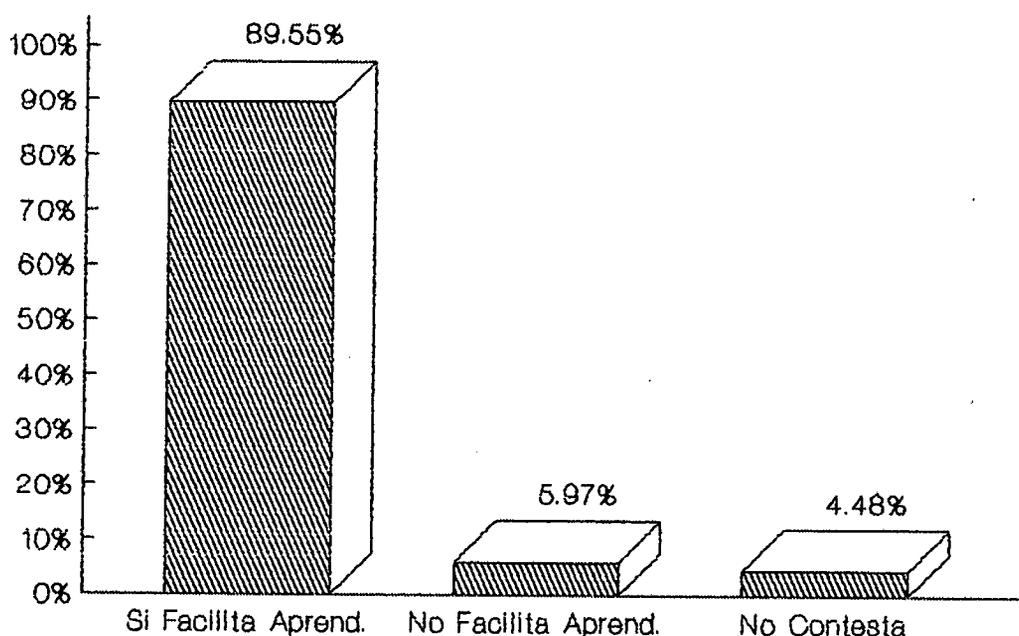
En relación a esto puedo manifestar que tanto las estudiantes, los docentes y algunas personas experimentados en lo que atañe al proceso interaprendizaje en el nivel superior, se manifestaron de acuerdo en el criterio de que el trabajo grupal constituye una excelente alternativa para optimizar la preparación profesional de las secretarías.

En la tabla Nº 3 el 59.70% de las estudiantes encuestadas, considera que el trabajo desarrollado en la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal brindó resultados positivos, lo que les permite afianzar la

opinión expresada por el 89.55% de que el trabajo grupal mejora y facilita el aprendizaje, frente a un 5.97% que creen que el trabajo grupal no mejora, ni facilita el aprendizaje (Tabla No 4). Las mismas estudiantes opinan también en un 92.54% que el trabajo grupal si tiene influencia en la calidad profesional, mientras el 7.46% dicen que no tiene ninguna influencia en la calidad profesional (Tabla No 7).

Así mismo para el cumplimiento de este objetivo, he observado los resultados satisfactorios obtenidos en otros centros educativos donde se viene desarrollando técnicas de trabajo grupal. Esto me permite manifestar con claridad que el objetivo específico uno, ha sido alcanzado.

GRÁFICO No 1



DATOS TABLA No. 4

CAPÍTULO 2

DINÁMICA DEL TRABAJO GRUPAL EN LA ESCUELA DE SECRETARIADO

CAPÍTULO 2

DINÁMICA DEL TRABAJO GRUPAL EN LA ESCUELA DE SECRETARIADO

- 2.1. La Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja
- 2.2. Cómo se estuvo enseñando dinámica de trabajo grupal en promociones anteriores
- 2.3. Contenidos que se enseñaban:
 - 2.3.1. Las organizaciones. Estructura de la organización.
 - 2.3.2. La comunicación.
 - 2.3.2.1. Importancia de la comunicación
 - 2.3.2.2. Clases de comunicación
 - 2.3.2.3. Elementos de la comunicación
 - 2.3.2.4. Medios de comunicación.
- 2.4. Organización de grupos
- 2.5. Causas de supresión de la asignatura
 - 2.5.1. Recomendación para que se incorpore.
- 2.6. Criterios de los profesores de la Escuela de Secretariado Ejecutivo.
- 2.7. Demostración de la hipótesis particular dos.

2.1. La Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja

La formación de profesionales del nivel medio y superior en el campo secretarial, ha sido preocupación permanente en las dos últimas décadas de los establecimientos educativos, especialmente de aquellos que tienen el carácter de técnicos.

El desarrollo del aparato productivo del país, el crecimiento industrial y el notorio fomento empresarial, hacen que cada día más existan requerimientos por parte de los sectores de la producción de bienes y servicios, de profesionales en secretariado de elevada formación académica, con un alto nivel de competitividad y eficiencia. De allí que son múltiples las alternativas de formación profesional que ofrecen las entidades educativas públicas y privadas, de nivel medio y superior para quienes desean acogerse a una formación profesional especializada.

Atendiendo estos requerimientos la Universidad Técnica Particular de Loja, previos los estudios de factibilidad y de mercado, propios de la planificación responsable y coherente con las necesidades de la

sociedad, decide la fundación de la Escuela de Secretariado Ejecutivo, la que inicialmente se anexa a la Facultad de Economía. Sin embargo, por disposición superior se cierra esta Escuela en febrero de 1981, con fines a mentalizar una mejor planificación y una presencia permanente en el ámbito educativo de nivel superior local.

Posteriormente, y como reiteradamente lo habían prometido las autoridades de nuestra Universidad, el 23 de agosto de 1983, se reabre oficialmente la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja, pero ya no como una escuela de la Facultad de Economía, sino como una unidad académica independiente. Desde allí hasta la presente fecha esta escuela ha tenido una acción ininterrumpida y en loable y sacrificada labor ha entregado algunas promociones de profesionales que han ido a brindar sus servicios especializados no sólo a nivel local sino en el ámbito nacional.

En atención al campo multidisciplinario en que le compete desempeñarse a la secretaria la escuela tiene una cuidadosa programación, que en lo posible trata de abordar los contenidos que abarquen los conocimientos indispensables para un buen desempeño profesional. La carrera académica se desempeña a lo largo de ocho ciclos de estudios, teniendo una duración de cinco meses, es decir, que la culminación de la carrera se estima en cuatro años calendario, que es en promedio el tiempo que casi todas las universidades del país estipulan para una licenciatura.

Las modalidades para optar por el título en la carrera de secretariado son las siguientes:

- a. En la modalidad clásica, con seis ciclos alcanza el título de secretaria, previo el desarrollo de una monografía.
- b. Con ocho ciclos de estudios puede optar por el título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo, previo el desarrollo de una tesis de grado.

En la modalidad abierta, en la Facultad de Ciencias de la Educación, existe la alternativa de que con dos ciclos más de estudios a distancia puede optar por el título de profesora de educación media en la especialidad de secretariado ejecutivo, y previa la elaboración de una tesis de grado referente al ámbito educativo, el de licenciada en Ciencias de la Educación con la especialidad en Secretariado Ejecutivo.

Es importante comentar que con respecto a las técnicas de aprendizaje grupal, sólo existen dos contenidos programáticos que se relacionan: en el II ciclo, la materia de Dinámica de Trabajo Grupal, más concebida como la fundamentación en el conocimiento de trabajo de equipo y organización, y en IX ciclo, donde se trata específicamente de técnicas de trabajo grupal, pero ya no como una práctica estudiantil, sino como un aprendizaje para ejercer la labor de la docencia. Es de recalcar que según se manifiesta por parte de las estudiantes más recientes ya no se imparte en el II ciclo la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal.

2.2. Cómo se estuvo enseñando Dinámica de Trabajo Grupal

La asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal, como observamos en el subtema anterior era un grupo de contenidos que se abordaban en el transcurso del segundo ciclo de la carrera.

Por experiencia propia conozco de este asunto, por haber sido estudiante de la escuela, y por haber recibido personalmente esta asignatura. La metodología de enseñanza de la misma no difería en mayor cosa de la utilizada por los docentes de otras asignaturas.

Durante el aprendizaje de estos contenidos primaba la clase magistral, el dictado y otras técnicas que permiten apreciar una enseñanza netamente tradicional.

No se trataba esta asignatura de una técnica de aprendizaje diferente, sino más bien de un aspecto de capacitación para el trabajo en equipo. Esporádicamente se organizaron grupos para tratar algún contenido o para fomentar la práctica del trabajo en equipo, lo que nos dejó una experiencia satisfactoria, y una muy buena impresión del trabajo grupal como técnica de aprendizaje.

Los sistemas evaluativos empleados en esta asignatura también son tradicionales, ya que dan una buena importancia a aspectos como el examen o la prueba, que no revelan más que situaciones coyunturales del conocimiento, más no permiten medir el grado de formación del estudiante y otros aspectos formativos, cuantitativos y cualitativos muy

importantes.

Debo indicar que de los resultados obtenidos en la investigación de campo se deduce que la gran mayoría de profesores de la Escuela de Secretariado Ejecutivo no conocen mucho sobre la asignatura de Dinámica de Trabajo de Grupos, por tanto no es mucho lo que se ha podido recoger de sus criterios sobre la forma de aplicación de esta asignatura.

La investigación de campo en este aspecto revela los siguientes resultados:

Tabla Nº 10
De qué manera se enseñaba en promociones anteriores la asignatura de
Dinámica de Trabajo Grupal

RESPUESTAS	f	%
Desconozco	12	75.00
Mediante la participación de grupos	3	18.75
No contesta	1	6.25
TOTAL:	16	100

FUENTE: Encuesta aplicada
ELABORACIÓN: La autora

El 75.00% de los profesores encuestados dicen desconocer aspectos relativos a la forma de enseñar en la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal impartida en promociones anteriores, en tanto el 18.75% dicen saber que la forma principal de aprendizaje en esta asignatura se realizaba mediante la participación de grupos. El 6.25% correspondiente a 1 encuestado se abstiene de responder a esta interrogante.

2.3. Contenidos que se enseñaban:

Corresponde ahora presentar una síntesis de los principales contenidos que se trataban en la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal, entre los cuales podemos abordar lo siguiente:

2.3.1. Las organizaciones. Estructura de la organización.

Se conceptuaba a la organización como la reunión de individuos que se unen para conseguir un propósito. Todas las organizaciones son complejos humanos porque están formados por individuos. Las organizaciones por su régimen de propiedad se dividen en: públicas y privadas.

Las públicas no buscan lucro, no buscan utilidad económica. Las privadas en cambio buscan beneficio.

Por otro lado las organizaciones por su finalidad se dividen en: políticas, económicas, sociales, deportivas, religiosas, culturales, etc.

En cuanto a la estructura de la organización se observó elementos como los siguientes:

- Misión,
- Prestar servicios eficientes,
- Buenos recursos humanos,

- Planificación,
- Ejecutar una evaluación.

Todas las organizaciones tienen dos tipos de público:

Público interno: Es todo el personal que labora en esa institución, principalmente los directores; como puede ser un colegio que está conformado por profesores, alumnas, trabajadores.

Público externo: Son los que están alrededor de nosotros como por Ejm. En una universidad, El Consejo Provincial, los colegios particulares.⁽¹⁷⁾

2.3.2. La comunicación.

Todas las siguientes técnicas se basan en la comunicación:

- Relaciones humanas
- Relaciones públicas
- Publicidad
- Ventas
- Marketing (Se refiere a la venta de mercado)
- Medios de comunicación social
- Propaganda.

17. U.T.P.L.. Escuela de Secretariado Ejecutivo. Apuntes de Clase. 1983.

Se analizaba además los conceptos de comunicación descritos por Aristóteles, algunos autores norteamericanos, y se analizaba el proceso comunicativo así como el esquema común de comunicación, conformados por: Emisor, mensaje, receptor-perceptor, efectos.

2.3.2.1. Importancia de la comunicación

Se fundamentó el criterio de que el término comunicación es muy antiguo. Los comunicólogos dicen que es tan importante la comunicación porque el 70% de nuestro tiempo lo dedicamos a la comunicación, por tanto es una obligación manejarla lo más adecuadamente posible. De allí la necesidad insoslayable de estudiar la comunicación, además es importante la comunicación porque sirve de base a esta técnica que es fundamental en el complejo campo de las relaciones humanas.

2.3.2.2. Clases de comunicación

Dentro de las clases de comunicación, tratamos los siguientes aspectos:

Comunicación directa: Es la transmisión de un mensaje en forma directa, cara a cara sin intermediarios. También esta clase de comunicación se la suele identificar con el nombre de comunicación recíproca o diálogo, que es la base de las relaciones humanas, esta comunicación, porque se inicia a través del diálogo y un proceso armónico con los demás seres humanos.

Comunicación indirecta: Es el proceso mediante el cual se utiliza un medio de comunicación para transmitir un mensaje e influir en los perceptores. Es la base de las relaciones públicas.

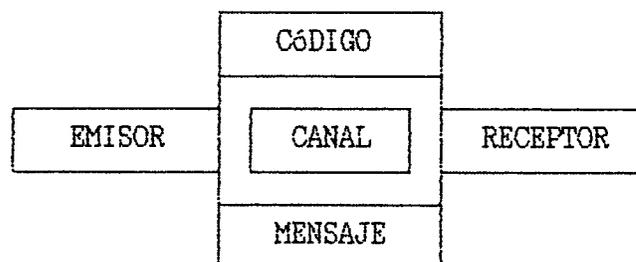
Comunicación privada: Es el proceso mediante el cual se transmite el mensaje a un público perceptor perfectamente identificado.

Comunicación pública: Es el proceso mediante el cual se transmite un mensaje a un público indeterminado.

2.3.2.3. Elementos de la comunicación

Para que sea posible comunicarse es necesario que funcionen todos los factores que intervienen en el acto comunicativo.

Todos estos factores son intrínsecamente necesarios al proceso de comunicación:



Emisor: persona que emite el mensaje.

Receptor: persona o personas que reciben el mensaje emitido. Puede invertir el proceso y emitir otro mensaje como respuesta.

Mensaje: idea o ideas expresadas por el sujeto emisor.

Código: normas y reglas establecidas para transmitir o cifrar el mensaje. Puede ser: alfabeto, morse, símbolos acordados, jeroglíficos, claves.

Canal: medios que utilizan el emisor y el receptor para ponerse en contacto. Pueden ser medios directos (voz, gestos, movimientos...) o medios indirectos (carta, teléfono, radio, télex...).

Contexto: entorno ambiental, psicológico, social y humano que condicionan el hecho de la comunicación ya sea facilitándola o entorpeciéndola. En primer orden están: la atención, la motivación y el interés de los sujetos. También hay que tener en cuenta: circunstancias personales y condicionantes externos del momento.¹⁵

2.3.2.4. Medios de comunicación.

El elevado nivel de desarrollo que vive la sociedad del siglo de las luces, ha alcanzado su máximo exponente en lo que a medios de comunicación se refiere.

15. FUENTES. Juan Luis. *Comunicación Estudio del Lenguaje*. pág. 15-18.

Existen algunas redes de comunicación como: vías férreas, aeropuertos, puertos marítimos, carreteras y autopistas.

Por otro lado, existen medios de comunicación interpersonal notoriamente desarrollados, conocidos como medios de comunicación social, podemos citar: libros, revistas, periódicos, teléfono, telégrafos, teletipos, conferencias, congresos, teatro, radio, cine, televisión, bippers, fax modem, internet, etc.

Los medios de comunicación establecen lazos de comunicación, información y convivencia entre las masas de seres humanos, entre los gobernantes y gobernados, entre las diferentes sociedades del planeta.

En lo relacionado con la investigación de campo, y el criterio de los docentes con respecto a los contenidos que se impartían en la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal, hemos obtenido los siguientes resultados:

Tabla Nº 11
Contenidos que se Impartían en la Asignatura de
Dinámica de Trabajo Grupal

CONTENIDOS	f	%
Las organizaciones	1	6.25
Estructura de la organización	1	6.25
La comunicación	2	12.50
Importancia de la comunicación	2	12.50
Clases de comunicación	2	12.50
Elementos de la comunicación	2	12.50
Medios de comunicación	2	12.50
Trabajo en equipo	2	12.50
Importancia del trabajo en equipo	2	12.50
La direccionalidad del grupo	2	12.50
Otros	1	6.25

FUENTE: Encuesta aplicada
 ELABORACIÓN: La autora

Esta interrogante solamente ha sido respondida por 3 personas, el resto dicen desconocer los contenidos tratados en la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal. Las personas que respondieron hacen alusión casi a todos los contenidos presentados, y en el caso de la persona que habla de otros contenidos se refiere a Teoría Grupal.

Creo importante resaltar que de los contenidos impartidos se deduce que la materia destinada a la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal, responde al análisis teórico-conceptual de la organización, la comunicación y la teoría grupal, contenidos éstos que si bien

constituyen la base para la organización del grupo de trabajo no incluyen una praxis acumuladora de experiencias mediante las técnicas de trabajo grupal en la práctica, es decir como auxiliares modernos del proceso de interaprendizaje. La asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal, no ha pasado de ser una asignatura muy parecida a las otras en el proceso metodológico de impartición, con la misma metodología tradicional y cientista de las demás. Sin embargo, creo necesario rescatar los criterios de una mayoría de estudiantes que manifestaron que eventualmente se practicaba el trabajo grupal en esta asignatura, lo que, -lo repito una vez más- les generó satisfactorias impresiones.

2.4. Organización de grupos

Ha sido un patrón general en el pensamiento didáctico que el aprendizaje escolar en sentido general se da en grupos. Pero es necesario comprender que los alumnos reunidos en una aula, con el interés común de asistir como auditorio a lograr captar los conocimientos que magistralmente imparte un docente, pueden ser un agregado, hasta un conjunto, pero jamás un grupo de aprendizaje.

Este conjunto de alumnos puede llegar a constituir un grupo, dado que en clase los alumnos son potencialmente un grupo. El hecho de que estén juntos, que compartan determinados propósitos, que aborden los mismos temas y presenten los mismos exámenes, los ubica en la posibilidad de integrar un grupo de aprendizaje.

Hablamos de integrar un grupo, ya que no es suficiente que un número de personas esté y ocupe un determinado espacio y tiempo para

que aquél exista. El grupo no es, sino que se constituye y pasa por diversas etapas durante su existencia.

El grupo de aprendizaje, como fenómeno sociodinámico es un proyecto y está siempre en un proceso de consolidación. Dicho proceso requiere:

- a. Que se comparta una finalidad, que a la vez se convierta en el núcleo de intereses, con la suficiente fuerza como para aglutinar esfuerzos y que en torno a ella se concentre la reflexión y la práctica transformadora. Esta finalidad estará representada por los objetivos y metas de aprendizaje;
- b. Que cada uno de los miembros de grupo tenga una función propia e intercambiable para el logro de los objetivos de aprendizaje, evitando que se consoliden roles rígidos y estereotipados; por ejemplo el que enseña y el que aprende, los que deciden y los que ejecutan, etc;
- c. Que se consolide un sentido de pertenencia, que se detecta por el pasaje del yo al nosotros y permite pensar y pensarse en grupo;
- d. Que se propicie una red de comunicaciones e interacciones, a través de las cuales se logre el intercambio y confrontación de los diversos puntos de vista que integran los criterios del grupo respecto de los problemas;
- e. Que se tenga la oportunidad de participar en la detección y solución de problemas, como procedimiento necesario para el aprendizaje;
- f. Que se geste un ambiente (espacio de reflexión) para la elaboración

de los aprendizajes; es decir, que no sea el coordinador el que dé conclusiones o dicte conocimientos acabados con criterios de "verdad inapelable";

- g. Que se reconozca al grupo como fuente de experiencia y de aprendizaje, capaz de generar diversas situaciones que aporten elementos para la reflexión y la modificación de pautas de conducta;
- h. Que se dé tanta importancia a la persona en cuanto tal, con sus conflictos, motivaciones, intereses y contradicciones, como a las metas de aprendizaje.⁽¹⁹⁾

Estos son los elementos organizativos base para la generación del grupo de aprendizaje. En cuanto a los elementos conformantes, pueden ser desde dos hasta seis, el grupo mayor, dependiendo de la tarea a realizarse, debe tener una estructura orgánica mucho más depurada.

La organización de grupos puede darse mediante técnicas de azar, pero lo más recomendable es que estos se den por afinidad, toda vez que los integrantes encontrarán mejores puntos de convergencia que les ayuden a lograr mejores resultados en el trabajo grupal de construcción, recreación y creación del conocimiento.

Los profesores de la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la U.T.P.L., en este aspecto dan las siguientes opiniones:

19. Cfr. HOSTIES, Raymond, *Técnicas de Dinámica de Grupos*.

Tabla Nº 12
Crterios sobre las formas más apropiadas de organización de grupos de aprendizaje

CRITERIOS	f	%
a. Deben formarse grupos pequeños, con asesoría permanente y buen material escrito.	4	25.00
b. Con la participación práctica de los estudiantes.	4	25.00
c. Por afinidad.	3	18.75
d. Al azar o mediante técnicas como la rejilla.	3	18.75
e. No contesta.	2	12.50
TOTAL:	16	100

FUENTE: Encuesta aplicada
 ELABORACIÓN: La autora

El 25% de los docentes encuestados opina que deben organizarse grupos pequeños, con asesoría permanente y buen material escrito, un porcentaje igual dice que debe tomarse como premisa para la organización grupal la participación práctica de los estudiantes. Un 18.75% manifiesta que deben organizarse los grupos por caracteres de afinidad entre los estudiantes, en tanto otro porcentaje similar opina que deben organizarse al azar, utilizando técnicas como la de la rejilla por ejemplo. El 12.50% de los docentes se abstiene de contestar esta interrogante, aduciendo que jamás han trabajado mediante técnicas grupales de aprendizaje.

2.5. Causas de supresión de la asignatura

No está aún muy claro las causas por las que se suprimió en el pênsum de estudios de la Especialidad de Secretariado Ejecutivo, la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal, pero entre los principales argumentos se proponen los siguientes:

- a. Se habla de que esta asignatura tiene un marcado carácter pedagógico, que el manejo de grupos más se refiere al aprendizaje en el ámbito educativo, y no al desempeño laboral en el campo secretarial. Por tanto no se consideraba indispensable el que la secretaria tenga un marcado dominio en lo que a participación y manejo de trabajo en grupos se refiere.
- b. Otros criterios manifiestan que los contenidos correspondientes a la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal se encuentran comprendidos dentro de otras materias, y dicen, que por tanto no es necesario tratar de manera específica estos contenidos.
- c. Existe también el argumento de que la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal, no forma un aspecto indispensable en el perfil profesional de la secretaria, y más bien es necesario enfatizar en otros aspectos más específicos de la acción secretarial.

Estos son entre otros los principales argumentos que respaldan la supresión de la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal en la carrera de Secretariado Ejecutivo en la Universidad Técnica Particular de Loja.

La opinión de los docentes con respecto a este particular, revela los siguientes datos:

Tabla Nº 13
Causas de la Supresión de la Asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal

CRITERIOS	f	%
Sus contenidos se encuentran en otras materias	2	12.50
Tiene más un carácter de formación pedagógico que secretarial.	2	12.50
En base al rediseño de la carrera.	2	12.50
Desconozco	10	62.50
TOTAL:	16	100

FUENTE: Encuesta aplicada
ELABORACIÓN: La autora

El 12.50% de los docentes encuestados manifiesta el criterio de que la supresión de la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal obedece a que sus contenidos se encuentran inmersos en otras materias, y por tanto no es necesario su tratamiento específico. Otro porcentaje igual opina que los contenidos de la asignatura en mención tienen más un contenido pedagógico que propio de la formación secretarial y por tanto no son indispensables en la formación de la secretaria. De igual manera un 12.50% manifiesta que la supresión de esta asignatura responde a un cuidadoso rediseño de la carrera, contemplando aspectos indispensables del perfil profesional de la secretaria. Es lamentable que una considerable mayoría de docentes que representa el 62.50%, desconocen las razones de la supresión de esta importante asignatura.

2.5.1. Recomendación para que se incorpore.

Es indudable que el trabajo grupal significa una moderna alternativa de imprimir dinamización en el complejo proceso del interaprendizaje. Son muchos los estudios que respaldan la implementación de estas técnicas, especialmente a nivel medio y superior, toda vez que su aplicación ha brindado excelentes resultados, y ha mostrado significativos progresos en los centros educativos donde se ha aplicado.

El trabajo grupal en el aprendizaje desarrolla múltiples cualidades en los futuros profesionales, entre las más importantes podemos citar:

- a. Capacidad para el trabajo en equipo, fomentando destrezas para el cumplimiento de las responsabilidades propias del sujeto;
- b. Habilidad para establecer relaciones de colaboración y trabajo con los otros miembros de grupo de trabajo estudiantil y a futuro laboral;
- c. Destrezas en la participación, exposición de criterios y argumentos frente a los otros componentes de un equipo de trabajo;
- d. Espíritu de cooperación y trabajo mancomunado para el cumplimiento de los fines colectivos, y a través de ellos las aspiraciones individuales;
- e. Fortalecimiento de la personalidad a través de un proceso de singularización dentro del conjunto;
- f. Concienciación de los elevados valores de responsabilidad y obliga-

- toriedad en el cumplimiento individual y por tanto colectivo;
- g. Notables desarrollos en la práctica del trabajo investigativo, de análisis y síntesis de los problemas con capacidad para proponer soluciones tanto individuales como de conjunto;
 - h. Entrenamiento en el proceso dinámico y participativo que conlleva un grupo de estudio y posteriormente de desempeño profesional.

La asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal, debe entonces nuevamente implementarse, pero con rediseño de contenidos, contemplando aspectos organizativos, de comunicación, de procesos grupales tanto a nivel estudiantil como en el campo laboral, de técnicas de trabajo en equipos, de estrategias de acción grupal, etc. Esto indudablemente contribuirá de muy buena manera en la obtención de destrezas que brindarán un muy buen contingente en el desempeño profesional de la secretaria.

Las destrezas y aptitudes que hablamos anteriormente se desarrollan notablemente con la práctica del trabajo grupal en el aprendizaje, lo que genera hábitos y capacidades que redundarán en enormes beneficios para la futura profesional.

El trabajo grupal no solo debiera implementarse en la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal, sino en todas las que sea posible, de manera que el trabajo de equipo se convierta en una práctica constante de la estudiante de secretariado, práctica que le acompañará siempre y le servirá mucho en su eficiente desempeño profesional.

Los criterios de los docentes de la Escuela de Secretariado

Ejecutivo de la U.T.P.L., con respecto a la reinserción de la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal en el pènsum de la carrera, revelan los siguientes resultados:

Tabla NO 14
Criterios acerca de la implementación de la técnica de trabajo grupal en la Escuela de Secretariado Ejecutivo

CRITERIOS	f	%
Sí	12	75.00
No	4	25.00
TOTAL:	16	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada
 ELABORACIÓN: La autora

El 75% de los docentes dicen que sí están de acuerdo con la implementación de las técnicas de trabajo grupal en el aprendizaje en la Escuela de Secretariado de nuestra universidad, argumentando que es una técnica moderna y positiva, que brinda múltiples ayudas en la enseñanza tanto a los docentes como a las alumnas, además de establecer mecanismos que permiten una participación y por tanto una formación más amplia del futuro profesional, manifestando además que en los centros educativos donde se vienen aplicando estas técnicas se han logrado muy buenos resultados. El 25% de los docentes encuestados manifiestan no estar de acuerdo con la implementación de la técnica de trabajo grupal en nuestra escuela por cuanto dicen que no es necesario, ni tampoco es aplicable en todas las asignaturas, que existen contenidos que pueden ser aprehendidos mediante el trabajo de grupos, y que existen conocimientos que por su propia naturaleza deben ser enseñados mediante métodos tradicionales.

Tabla Nº 15
Criterios acerca de la reincorporación de la asignatura de
Dinámica de Trabajo Grupal en la escuela

CONCEPTO	f	%
Si	6	37.50
No	8	50.00
No contesta	2	12.50
TOTAL:	16	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORACIÓN: La autora

El 37.50% opina que sí es necesaria la reinscripción de esta asignatura argumentando principalmente que dentro del perfil profesional de la secretaria indiscutiblemente debe contarse las aptitudes para el trabajo de equipo. El 50% manifiesta que no es necesario la reinscripción de esta asignatura por cuanto no es parte esencial en la formación de la secretaria, manifestando además que su supresión responde a meticulosos estudios de rediseño de la carrera. En tanto, un 12.50% se abstiene de contestar a esta interrogante.

De lo observado se puede deducir que la mayoría de docentes no están de acuerdo con la reinscripción de la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la U.T.P.L., sin embargo es de notar, que estos criterios contrastan con los de las estudiantes encuestadas, quienes evidentemente manifiestan su desaliento por la supresión de esta asignatura.

Tabla Nº 16
Opiniones acerca de la Técnica de Trabajo Grupal en la enseñanza

OPINIONES	f	%
Es muy buena	14	87.50
Es buena	2	12.50
TOTAL:	16	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORACIÓN: La autora

El 87.50% tienen el criterio de que las técnicas de trabajo grupal en la enseñanza son muy buenas, y por tanto permiten obtener resultados muy halagadores tanto para el docente como para el discente. Existe así mismo un 12.50% que opina que estas técnicas de enseñanza son buenas. Es decir, la totalidad de los docentes encuestados opinan que las técnicas de trabajo grupal en la enseñanza son positivas.

Estos criterios dan la medida que todos los docentes aceptarían gustosos conocer y practicar las técnicas de trabajo grupal, esto indudablemente previa una planificación de la escuela y una nueva orientación de las estrategias educativas de la misma.

Tabla Nº 17
El Trabajo Grupal Brinda Mejores Oportunidades de Capacitación Profesional a la Secretaria?

CRITERIO	f	%
Si	16	100.00
No	0	0.00
TOTAL:	16	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada

ELABORACIÓN: La autora

El 100% de los docentes encuestados opina que el trabajo grupal brinda mejores oportunidades de elevar la calidad profesional de la secretaria, y respaldan su criterio con argumentos como los siguientes:

- Da soltura;
- Porque las estudiantes se alimentarán del conocimiento, experiencias e inquietudes de sus compañeras;
- Son técnicas de estudio y procedimiento educativo, lo que redundará en beneficio de la profesionalización de la secretaria;
- Ella aprende a organizarse mejor;
- Siempre y cuando sea participativo y no refleje el trabajo o el aporte de un solo miembro o unos pocos del grupo;
- Es parte del ejercicio profesional trabajar con grupos de personas;
- La secretaria debe y necesita trabajar con muchas personas.

En cuanto a la interrogante 9na. de la encuesta a los señores docentes de la Escuela de Secretariado, en torno a algún aspecto positivo de la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal presentamos los siguientes criterios:

Tabla NO 18
Anote algún aspecto positivo de la asignatura de
Dinámica del Trabajo Grupal

CRITERIO	f	%
- Facilitaba el aprendizaje;	5	31.25
- Era buena, porque creaba responsabilidad;	2	12.50
- No conozco como se la impartía;	2	12.50
- No debe ser asignatura;	3	18.75
- Ayudaba a la persona a integrarse y podía valerse de esta técnica para integrar a otros en su área de trabajo;	4	25.00
TOTAL:	16	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada
 ELABORACIÓN: La autora

El 31.25% opina que la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal, facilitaba el aprendizaje de las estudiantes en las diferentes asignaturas, en tanto un 12.50% dice que era buena en la medida que creaba un espíritu de responsabilidad en las estudiantes. Existe así mismo un 25% que opina que ayudaba a la estudiante a integrarse al grupo, así como a la interrelación de trabajo. Hay otros criterios que reflejan que la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal no debe ser tal, así como también quienes expresan desconocer como se la impartía.

2.7. Demostración de la Hipótesis Particular Dos

Enunciado

La asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal ha sido suprimida

temporalmente en la Escuela de Secretariado de la Universidad Técnica Particular de Loja en relación con la planificación actual de la enseñanza-aprendizaje.

Comprobación:

Efectivamente, la supresión de la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal se ha dado como consecuencia del rediseño de la carrera y considerando que los contenidos que esta impartía se encuentran inmersos en otras asignaturas. Pero no obstante, es evidente la expectativa de las estudiantes en torno a la profundización del conocimiento en lo referente al manejo, coordinación y trabajo de grupos.

De los datos obtenidos en la investigación de campo, podemos analizar que el 12.50% de los profesores encuestados opinan que la supresión de la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal, se debe a que sus contenidos se encuentran inmersos en otras materias; de la misma forma un porcentaje igual opina que la supresión de la mencionada asignatura se debe a que tiene más un carácter de formación pedagógico que secretarial. También podemos observar en la misma tabla un 12.50% que sostiene que la asignatura de Dinámica de Grupos, se suprimió como consecuencia del rediseño de la carrera. Sin embargo es de anotar que un 62.50% dice desconocer las causas por las cuales se suprimió la asignatura en mención, y ello es normal, toda vez que el rediseño de la carrera se realiza a nivel del Consejo Académico, por tanto no es posible que todos los docentes se empapen pormenorizadamente de las causas exactas que motivaron la supresión de la asignatura de Dinámica

de Trabajo Grupal. Pero de la indagación en el campo de investigación, se puede establecer con claridad que la supresión de la asignatura responde a la replanificación de la carrera, así como a la consideración de que los contenidos de aquella se pueden impartir en el tratamiento de otras materias.

Los datos expuestos y las consideraciones anotadas, producto del contacto directo con el campo de investigación, así como de la base teórica tratada en este capítulo, puedo establecer que la hipótesis planteada tiene el carácter de verdadera.

Análisis del Objetivo Específico Dos:

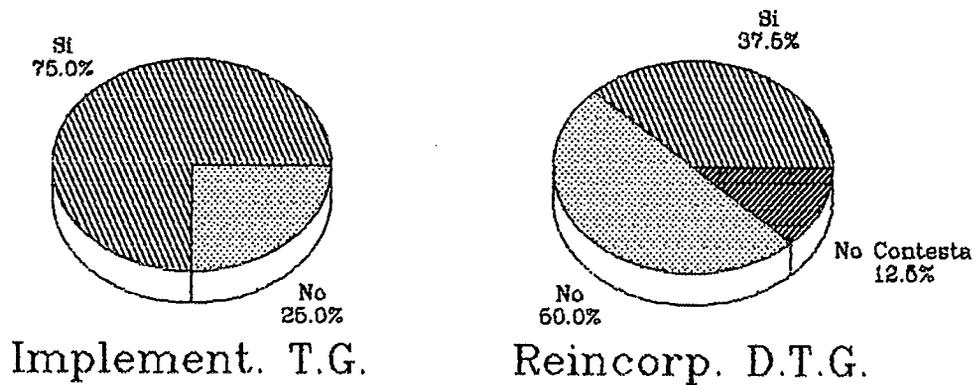
El objetivo específico previsto a cumplirse mediante el desarrollo del presente capítulo, fue planteado en la fase de proyección en los siguientes términos:

Confirmar que es necesario que en la Escuela de Secretariado Ejecutivo se incluya la Asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal, en la planificación del pènsum como medio didáctico de enseñanza-aprendizaje.

Este objetivo se cumple, ya que el 92.52% (Tabla Nº 9) de las estudiantes presentan criterios muy favorables en torno a la reinserción de la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal en el pensum de la carrera de secretariado ejecutivo. Se corrobora con los criterios de los señores docentes, presentados en la Tabla Nº 14, donde se observa que el 75% de los docentes están de acuerdo en que se implementen técnicas de apren-

dizaje grupal en el proceso enseñanza-aprendizaje en la escuela de secretariado ejecutivo, en tanto el 25% dicen no estar de acuerdo con la aplicación de dichas técnicas. Sin embargo, curiosamente, sólo un 37.50% (Tabla Nº 15) dice que debería implementarse la asignatura de Dinámica del Trabajo Grupal en la Escuela de Secretariado Ejecutivo, mientras un 50% dice que no debería implementarse dicha asignatura, porque sus contenidos se encuentran inmersos en otras asignaturas. Pero en general existe un criterio favorable a la implementación del trabajo grupal como técnica de aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo.

GRÁFICO Nº 2



CAPÍTULO 3

PLAN DE TRABAJO GRUPAL EN EL PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

CAPITULO 3

PLAN DE TRABAJO GRUPAL EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

- 3.1. Práctica del trabajo grupal como medio didáctico de aprendizaje
- 3.2. La enseñanza grupal que se puede practicar en secretariado ejecutivo
- 3.3. Técnicas más importantes en la formación de la secretaria ejecutiva
 - 3.3.1. Mesa redonda
 - 3.3.2. Panel
 - 3.3.3. Diálogo
 - 3.3.4. Conferencia
 - 3.3.5. La asamblea
 - 3.3.6. Congresos
 - 3.3.7. Equipos de recreación
- 3.4. Aplicación de las técnicas de trabajo grupal en el trabajo profesional
- 3.5. Motivos para organizar grupos de trabajo profesional
- 3.6. Problemas profesionales
- 3.7. Mejoramiento de la eficiencia en el trabajo
- 3.8. Los grupos frente a los problemas laborales
- 3.9. Comprobación de la hipótesis particular tres
- 3.10. Comprobación de la hipótesis principal

3.1. Práctica del trabajo grupal como medio didáctico de aprendizaje

El aprendizaje grupal como una alternativa en la modernización del proceso enseñanza-aprendizaje en los diferentes niveles educativos viene brindando halagadores resultados en los planteles donde se ha aplicado bajo una cuidadosa planificación y seguimiento permanente, con una adecuada asesoría académica y con un proceso evaluativo responsable y dinámico en constante ejercicio.

El trabajo grupal dentro del proceso de aprendizaje, especialmente en el nivel superior, constituye un medio didáctico vital para la impartición de los conocimientos de cualquier área, y mejor aún, cuando se trata de campos íntimamente relacionados con acciones prácticas.

Los conceptos modernos de educación propenden a concebir un sujeto educativo predispuesto y capaz de encarar un proceso educativo integral, especializado dentro de un contexto multidisciplinario, ubicado plenamente en los elementos de su realidad. A esto pretende contribuir la alternativa del aprendizaje grupal, que permite desarrollar muchas aptitudes en el estudiante, y por tanto a lograr mejores niveles de profesionalización.

La práctica del trabajo grupal en el proceso de interaprendizaje, viabiliza de mejor forma la labor del docente, así como de los estudiantes. El trabajo grupal permite al estudiante contribuir en la construcción y reconstrucción del conocimiento, lo que afianza en él la aprehensión del mismo; la labor del docente se orienta a servir de guía en el proceso del aprendizaje, ya no es la única fuente autoritaria e indiscutible de la que emanan conocimientos terminados, que sin dilación de ninguna clase deben ser asimilados en la medida que les sea posible a los educandos. En el aprendizaje grupal, cada integrante del grupo es un puntal para sostener la estructura de un grupo de conocimientos interrelacionados, cada miembro está comprometido a abonar su parte para solidificar los aprendizajes, el docente, supervigila y viabiliza este proceso.

La práctica del trabajo grupal permite acumular experiencias que fortalecen el aprendizaje, así como la forma de aprender, es decir, la práctica genera destrezas que cada vez brindan mejores vías para facilitar el tratamiento de contenidos programáticos, y optimizar la asimilación de conocimientos.

Es por esto que muchos estudiosos de la pedagogía en la última década han vuelto sus ojos y han prestado profunda importancia al aprendizaje grupal como alternativa modernizante del proceso educativo, lo que amerita que deba ser tomado en cuenta por los diferentes centros educativos de nivel medio y superior donde por las características propias de sus integrantes el proceso de aprendizaje grupal brindaría magníficos resultados.

3.2. La enseñanza grupal que se puede practicar en secretariado ejecutivo.

Para implementar la técnica de trabajo grupal en el aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja, debe partirse de un estricto análisis del perfil profesional que requiere el mercado laboral en el área de secretariado ejecutivo. En base a esto debe adoptarse las estrategias más idóneas de formación, a los que bien podría contribuir la implementación de la alternativa del aprendizaje grupal.

Es necesario remarcar que el trabajo grupal en el interaprendizaje desarrolla múltiples aptitudes que permiten fortalecer notablemente al futuro profesional.

El trabajo grupal en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la U.T.P.L., previo a su aplicación como técnica de aprendizaje, requiere de un fortalecimiento en el presupuesto académico de la docencia con respecto a conocimientos específicos de esta forma de trabajo, cimentada en el afán transformador de la educación de las autoridades de la Universidad y la de la Escuela, así como en la conciencia y el afán de cambio y de una elevada formación profesional por parte de las estudiantes.

Debe estructurarse los contenidos, cargas horarias, y políticas educativas propias de la escuela de manera que concuerden con la nueva práctica de aprendizaje, así como formarse las respectivas comisiones

de docentes para la elaboración de documentos, y material impreso necesario en este tipo de trabajo.

Con todos los requerimientos previos cumplidos, la escuela debe señalar la fecha de partida del programa innovador del proceso interaprendizaje, que necesariamente debería ubicarse en un período inicial que permita establecer una etapa de experimentación, que de lugar a la convalidación de resultados para establecer la conveniencia o no de implantar la técnica en la unidad educativa. Para este efecto debe contarse desde la fase de proyección con un programa serio y funcional de evaluación que permita la permanente medición de resultados reales y convalidación con los objetivos propuestos, dando de esta forma el mecanismo necesario para un control y seguimiento estable del desarrollo del trabajo de interaprendizaje grupal.

Debe tenerse siempre presente, cuales son las aptitudes que queremos desarrollar en las futuras secretarias ejecutivas, y en base a ello orientar el proceso de aprendizaje, la forma de praxis que enraíce hábitos que permitan un buen desempeño profesional.

La aplicación del trabajo grupal que ha venido siendo restringida en el proceso enseñanza-aprendizaje en la especialidad de secretariado ejecutivo, se puede ampliar y generalizar en todas las asignaturas que integran a profesores y alumnas a un proceso de enseñanza-aprendizaje más participativo, dinámico y productivo con la intervención de todos.

3.3. Técnicas más importantes en la formación de la secretaria ejecutiva

Existen algunas técnicas que por su naturaleza considero que tendrían una significativa incidencia en la formación de la Secretaria Ejecutiva, contribuyendo al desarrollo de destrezas, hábitos, aptitudes y acumulación de experiencias que permitan una mejor predisposición para lo que significa el buen desempeño profesional en la complicada función secretarial.

3.3.1. Mesa redonda

La mesa redonda es una técnica que consiste, en que un grupo de alumnas de tres a seis miembros, exponen y analizan diferentes puntos de vista, diferentes hechos y diferentes actitudes sobre un tema, en forma sucesiva, sin polémica y frente a un auditorio. Esta técnica permite un buen nivel de interacción y de interestimulación entre los integrantes de la mesa. A menudo aumenta el interés del auditorio en el tema, debido a la presentación activa y dinámica de la materia que se trata, las diferencias de opinión, la competencia, etc., esta técnica es útil cuando el grupo es muy grande y gracias a ella todos pueden intervenir.

En la realización de una mesa redonda, se pueden contemplar los siguientes pasos:

- a) Se elige un moderador que goce del respeto de los integrantes de

la mesa redonda y el auditorio, que sea imparcial, que tenga facilidad de pensamiento, capacidad de interrogar con precisión y fundamentos, y, que tenga habilidades para resumir con claridad.

- b) Los integrantes de la mesa redonda deben ser elegidas con anticipación, con el objeto de que se fundamenten y se preparen para realizar una buena intervención, deben conocer hechos y opiniones, de manera que se presenten diferentes puntos de vista en torno al tema o problema de discusión.
- c) Los expositores se sentarán alrededor de la mesa, de tal manera que pueden mirarse y hablar entre sí y ser vistos fácilmente por el auditorio.
- d) El tiempo de exposición de cada uno de los miembros de la mesa redonda no puede ser superior a diez minutos, ni menor a cinco por cada intervención, y de inmediato el moderador hará un ligero resumen de lo expuesto.
- e) Terminadas las intervenciones, el moderador abrirá el foro, otorgando la palabra en orden de petición. Finalmente el profesor (moderador) hará un resumen total de lo tratado y planteará las conclusiones a las que se pueda arribar, teniendo la opción de plantear como tarea que cada estudiante o cada subgrupo de trabajo presente por escrito las conclusiones a las que pueda abordar en torno a la discusión del tema de la mesa redonda.⁽²⁰⁾

20. Cfr. IZQUIERDO ARELLANO, Enrique. Ob. cit.

Esta técnica se acopla al tratamiento de contenidos de cualquier asignatura, y es óptima para la profundización del conocimiento en base a la discusión y análisis del mismo.

La mesa redonda permite desarrollar aptitudes como la capacidad de análisis, la correcta estructuración jerárquica de conocimientos intercalados, la facilidad de expresión oral en público, la capacidad de resumir un grupo de ideas, desarrollo del contexto lexical, mejoramiento de expresión corporal, dominio y equilibrio frente a la contraposición de ideas y criterios. Aptitudes estas innegablemente requeridas en el campo profesional de la secretaria ejecutiva, y que sin duda dan lugar al fortalecimiento de dotes propias que serán de invaluable importancia para la futura profesional.

3.3.2. Panel

La técnica del panel se operacionaliza con un grupo de alumnas que se han preparado sobre determinado tema, preferible que sea de seis miembros, los mismos que se reúnen para exponer de manera informal y amena, sus particulares puntos de vista sobre un tema determinado. Aquí las alumnas no exponen, sino que simplemente dialogan y discuten de una forma espontánea y dinámica. Participan en él un coordinador, las panelistas y el auditorio.

El panel nos permite afianzar y consolidar conocimientos y criterios sobre un tema gracias a la ilustración y vivencias de las panelistas y así llegar a obtener hechos y criterios detallados de las

mismas.

El proceso más sencillo que se cumple en la realización de un panel, puede resumirse en actividades como las siguientes:

- a) El coordinador inicia la sesión, presenta a los miembros del panel, formula la primera pregunta que es elaborada de antemano.
- b) Cualquiera de los integrantes responde la pregunta realizada, iniciándose de esta forma el diálogo.
- c) El coordinador plantea otras preguntas. Si los panelistas se desvían del tema, deberá canalizar el diálogo. No puede intervenir con sus puntos de vista.
- d) Si el auditorio está dispuesto, se procederá a establecer un diálogo con él y los panelistas, la participación del coordinador es clave en esta fase de la técnica, ya que él recepta las preguntas, las califica y de proceder las pone a consideración de los panelistas o las responde él mismo.
- e) El coordinador debe estar atento a la culminación de la sesión y pedirá a los integrantes un breve resumen del tema tratado y en base de éste y sus propias notas, el coordinador hará una síntesis enfatizando lo más importante.⁽²¹⁾

21. Cfr. IZQUIERDO ARELLANO, Enrique, Ob. cit.

Se trata de una técnica muy eficiente para el tratamiento de todos los temas de estudio que se pueden dar en la especialidad de secretariado ejecutivo. Tiene la ventaja que permite la participación de todas las estudiantes en el evento, toda vez que debe darse lugar al foro abierto donde todas las estudiantes podrán participar sus inquietudes e ideas al grupo, contribuyendo a enriquecer tanto la experiencia y el conocimiento individual como colectivo.

El panel como técnica de aprendizaje grupal, enriquece a la futura profesional no sólo en el campo estricto de un conocimiento determinado, sino que contribuye aparte de otras habilidades y destrezas adquiridas en la mesa redonda a la facilidad, propiedad y naturalidad en la expresión, viabiliza la capacidad de comprensión y captación de las ideas de otras personas, así como la facilidad de fortalecer o contradecir fundamentadamente y con razonamiento las opiniones de los demás, facilita la capacidad de enfocarse en torno al cumplimiento de un objetivo específico inmediato. Estas y otras aptitudes que se cultivan con esta técnica de trabajo grupal, contribuyen de manera notoria a la formación profesional de la secretaria.

3.3.3. Diálogo

Esta técnica sirve para acelerar el proceso de integración grupal. Consiste en pedir a las integrantes del grupo que escojan una pareja, de preferencia alguien con quien no hayan trabajado. Las instrucciones y pasos para la aplicación de esta técnica consisten en lo siguiente:

- a) Se da la siguiente instrucción: "En un tiempo de quince minutos deben realizar cualquier actividad: pueden salir o quedarse en el aula; pueden utilizar todo lo que esté a su alcance; así que dentro de quince minutos nos veremos aquí". Si existen preguntas el docente coordinador volverá a manifestar la primera instrucción sin dar ninguna otra pauta.
- b) Después de los quince minutos, se forman equipos de cuatro parejas para comunicarse que hizo cada una de ellas y el equipo que elija, de entre los cuatro trabajos presentados, cuál es el que van a hacer conocer en el plenario y anoten con qué criterio lo eligieron, tienen veinte minutos para realizar esta actividad.
- c) En el plenario se le pide a cada equipo que haga la presentación del trabajo encomendado.
- d) Después de la presentación, el profesor dictará al grupo unas preguntas y las responderán en veinte minutos:
- ¿Cómo se sintieron cuando se les dejó en libertad de hacer algo?
 - ¿Uno de los miembros de la pareja se impuso al otro?
 - ¿Fueron creativos en lo que realizaron? ¿Por qué?
 - ¿Cómo se sienten ahora?
- e) En el plenario se leen las respuestas y se reflexionará sobre ella con el grupo. Por ejemplo, sobre lo impotente que se siente un equipo o una persona cuando no le dan las cosas hechas; lo difícil es reunir las ideas de las personas sobre una misma

situación; las dificultades que tenemos para crear algo nuevo, etc. (22)

Esta técnica permite desarrollar la creatividad, la capacidad para el trabajo conjunto, la imaginación, la habilidad para enfrentar situaciones problema. Habrá parejas que organicen algo para el grupo, otras analizarán algo de su trabajo o estudios. Otras inventarán cualquier cosa con ramas, flores, papeles, etc. Otras parejas no lograrán hacer nada. Con esta técnica se comienza a vislumbrar el liderazgo en los grupos y las características de sus miembros.

Esta técnica es tan importante ya que ella nos permite vislumbrar e identificar los problemas que tiene el hombre o un grupo en la ejecución de cierto tipo de actividades, particularmente cuando no estamos acostumbrados a la creatividad, orden, responsabilidad, etc., sobre como somos reproductores de lo conocido, lo cual nos da más seguridad; y como desde pequeños, no desarrollamos la capacidad creativa e imaginación. Finalmente se debe evaluar la técnica.

3.3.4. Conferencia

Es una técnica muy empleada en el sistema tradicional. Pero modernamente funciona dentro de un trabajo grupal, como una mecanismo de afianzamiento del conocimiento. Exige un alto grado de competencia por parte del expositor y un alto nivel de cooperación del auditorio, la comunicación es rápida, básicamente debe existir gran

22. Cfr. CHEHAIBAR, Y.E.: *Técnicas para el aprendizaje grupal*, UNAM, 1982, p. 132

identidad grupal con el tema y el conferencista aprovechará esa atmósfera positiva.

Los integrantes del grupo, durante la conferencia captan las ideas nuevas y las integran a su conocimiento y buscan coherencia lógica en la teoría y la práctica.

Deben tomarse en cuenta las siguientes instrucciones:

- a) Plantearse el objetivo y determinar con exactitud el tema.
- b) Nombrar el conferencista, que puede ser el profesor o un experto, adecuar todos los elementos básicos para el expositor y auditorio.
- c) Nombrar un coordinador para que realice los preparativos y haga la presentación del acto.
- d) Se debe realizar un control a los miembros del grupo durante la exposición, con el objeto de recordar su atención y aprovechar al máximo los conocimientos del conferencista.
- e) Si existe un acuerdo entre el conferencista y el auditorio, se puede dejar un espacio de tiempo para preguntas y respuestas sobre el tema tratado, el coordinador será quien recepte las preguntas. (23)

23. Cfr. RÍOFRÍO, Salomón, Ob. cit.

Debe aprovecharse la técnica de la conferencia para que cada equipo prepare una o dos preguntas para el conferencista, así como elabore las conclusiones en torno a la exposición de este y al tema tratado. Esto aparte de reforzar el conocimiento, forma la capacidad de atención, de análisis, de objetividad, entre otras, cualidades estas de sumo beneficio en el futuro desempeño profesional de las aspirantes.

3.3.5. La asamblea

Las técnicas grupales fueron concebidas y definidas como los medios o procedimientos utilizados por un grupo en un intento de alcanzar sus objetivos, de ahí que, la comunicación con la combinación de las técnicas es el vínculo que mueve al grupo hacia la consecución de metas, fines y objetivos.

La asamblea se limita comúnmente a una sesión y se realiza en un salón, pero cuando realmente no hay planificación adecuada de la misma, la gente sale de la asamblea igual como entró o tal vez más confundida que antes, o se olvida de inmediato todo lo que trató de ella.

Por lo tanto, hay que considerar algunos aspectos para lograr nuestro objetivo y proyectarla ya sea para mantener informada a la gente comprometida y confirmar su compromiso en el cumplimiento de actividades, formación de organizaciones, búsqueda de alternativas a problemas existentes, etc.

En la asamblea participan dos grupos, el auditorio y la mesa

directiva, y cada uno tiene una función que cumplir. La mesa directiva presenta y pone a consideración al auditorio un orden del día (puntos a tratarse). En cambio el auditorio recibe la comunicación de parte de la mesa directiva y trabaja sobre esas ideas e información, de tal manera que se llegue a lograr el propósito de la reunión.

Por lo tanto, el éxito de una asamblea depende de la coordinación de la mesa directiva y del auditorio en sus esfuerzos hacia los objetivos comunes. Ambos deben comprender y aceptar las metas. Ambos, también, deben entender su especial responsabilidad y entender los medios que se utilizan en la reunión.

Un tercer grupo participa en cualquier asamblea: los proyectistas, su tarea es la de preparar con mucho cuidado todos los aspectos de la reunión, como: local, sonido, sillas, etc., su participación se da antes, durante y después de la sesión. Las asambleas tienen éxito en la medida que los tres grupos (mesa directiva, auditorio y proyectistas) aprendan a desempeñar sus funciones especiales y a coordinar sus tareas específicas en el plan total de la reunión.

Se debe evitar incurrir en errores que son comunes en el desarrollo de las asambleas, tales como:

- a) Pasividad en los miembros del auditorio, sólo escuchan y no participan en el debate y análisis de las ideas y criterios.
- b) Cada sujeto es un individuo en el auditorio y no un miembro del grupo; lo que da como resultado su poca identidad y acción.

- c) Los miembros del grupo se identifican con las ideas de los expositores, pero no piensan en la acción que deben realizar ellos mismos.
- d) A veces no se da la oportunidad a todos para que participen en el uso de la palabra, lo que da la sensación de que el conocimiento reside en la tribuna y la ignorancia en el auditorio.⁽²⁴⁾

Esta técnica de trabajo desarrolla notablemente la identidad propia de la futura profesional, le permite exponer sus propios criterios frente a un tema, confrontar ideas y coincidencias, y experimentar con lo que significa desenvolverse en un medio diverso, con diferentes ideas, pero con objetivos inmediatos similares. Esto le ayudará notablemente en su futuro desempeño profesional.

3.3.6. Congresos

Etimológicamente el término congreso significa "reunirse". Para la mayoría de nosotros un congreso tiene el propósito de impartir información, tomar decisiones, resolver problemas, intercambiar información, averiguar hechos, identificar situaciones y planear.

Un congreso puede describirse como fusión de experiencias y opiniones entre un grupo de personas muy calificadas en una determinada

24. Cfr. IZQUIERDO ARELLANO, Enrique, Ob. cit.

esfera, o entre gente capaz de analizar un problema basándose en la información proporcionada por conductores competentes.

Los congresos deben ser planeados por una comisión que elabore la agenda, seleccione y comprometa a los expositores de renombre y gran trayectoria académica. Las reuniones comienzan por lo general con un discurso, una presentación de trabajos realizados por comisiones pre-establecidas, o un panel.

Los asistentes al congreso concurren con la esperanza de que se les diga cuales son los problemas y quizá también las soluciones. Pero se debe propugnar una acción grupal y productiva con cambios de actitudes de los asistentes, deben participar y dejar de ser oyentes.

Se deben tomar en cuenta las siguientes instrucciones:

- a) La comisión organizadora elabora la agenda sobre la base de los intereses, necesidades y problemas de los participantes.
- b) La comisión organizadora, define los objetivos del congreso, los métodos, las responsabilidades de los asistentes y los papeles que desempeñarán los asesores o técnicos.
- c) Durante el congreso se dedica un espacio de tiempo para que los participantes consideren el progreso alcanzado y hacer sugerencias para su mejoramiento.

- d) La sesión final del congreso se emplea para que los participantes concreten decisiones y compromisos para llevarlos a la práctica real.⁽²⁵⁾

3.3.7. Equipos de recreación de auditorio

Quando el tema a tratarse en una reunión o sesión es complejo y difícil de entender, es muy útil para el auditorio seleccionar dos o tres de sus miembros que cumplirán un papel preponderante y básico en la captación del mensaje y aseguren de que la mesa directiva y el auditorio mantengan una comunicación eficaz.

El equipo de reacción prácticamente está al acecho de puntos o aspectos que están oscuros o confusos para el auditorio, y tiene el privilegio, la facultad de interrumpir al experto y solicitar la aclaración correspondiente en el instante. Esta técnica requiere, por supuesto, que exista un acuerdo común para su aplicación, tanto de la mesa directiva cuanto del auditorio.

Se tomarán en cuenta las siguientes instrucciones:

- a) Los expositores se comprometen a respetar la participación del equipo de reacción.
- b) El equipo de reacción puede interrumpir al conferencista, sólo en caso necesario.

25. Cfr. RIOFRÍO, Salomón, Ob. cit.

- c) El auditorio puede hacer conocer sus inquietudes por medio de tarjetas al equipo de reacción, con el propósito de que se aclaren ciertas dudas.
- d) El profesor estará atento al desarrollo de los acontecimientos y sólo intervendrá cuando exista tergiversación de criterios, conceptos, juicios, etc. Finalmente se evalúa la técnica.⁽²⁶⁾

Todas estas técnicas que pueden aplicarse -entre otras- en el trabajo de aprendizaje grupal, apuntan al desarrollo multidisciplinario y polifacético del estudiante, propendiendo a una formación integral que le permita una óptima inserción en su grupo laboral, una participación activa y una entrega plena de sus potencialidades en beneficio de su empresa o institución, y del aparato productivo de su nación.

3.4. Aplicación de las técnicas de trabajo grupal en el trabajo profesional

Todo ámbito laboral constituye un grupo, el mismo que se encuentra cohesionado por la comunión de objetivos y metas, por la similitud de intereses, por la semejanza de actividades y lugar de trabajo.

Desde esta perspectiva, todas las técnicas de trabajo grupal comprendidas para el aprendizaje, son en alguna medida aplicables al campo laboral o desempeño profesional de la secretaria ejecutiva.

26. Cfr. BEAL, George y otros, *Conducción y acción dinámica del grupo*. Edit., Kapelus, 1989. pág. 117.

La práctica permanente de técnicas de trabajo grupal en el aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo, crearía en la actual estudiante y futura profesional hábitos y capacidades para el trabajo en equipo, convirtiéndola de esta forma en catalizante y orientadora de la integración sólida y permanente, de la armonía, de la participación y cooperación altruista que deben caracterizar a un grupo de trabajo.

El grupo de trabajo laboral, por su naturaleza misma, es un equipo de acción, pero en muchas ocasiones no funciona como tal, dadas las actitudes personales que me importistas y meramente funcionales de sus miembros. Es entonces necesaria una reconceptualización del equipo de trabajo en el campo laboral, comprendiendo la actividad de cada cual no como una responsabilidad individual, sino como una cooperación a la acción y esfuerzo del equipo de trabajo, buscando no sólo el cumplimiento de una tarea, sino el alcance de los objetivos conjuntos, y de la meta específica a alcanzarse por parte de la empresa.

Es entonces muy importante la implementación del trabajo en equipo desde las aulas secundarias si fuera posible, y con mucha más razón en el nivel de formación superior, donde se empiezan a predefinir los perfiles de los futuros profesionales, los mismos que tienen que coincidir con los requerimientos de modernización de los aparatos productivos, con miras a contribuir en el proceso de optimización y dinamia de la producción, que nos permitan elevar nuestros parámetros económicos y por tanto alcanzar mejores condiciones de vida para la sociedad en general.

3.5. Motivos para organizar grupos de trabajo profesional

Entre las razones que se pueden identificar para justificar la organización de grupos de trabajo en el quehacer profesional, debò citar las siguientes:

- a) El trabajo de conjunto es más positivo y brinda mejores resultados que el trabajo individual y aislado.
- b) La identificación, tratamiento y resolución de problemas tiende a facilitarse con el análisis, trabajo y acción de los integrantes de un grupo.
- c) La gestión del grupo de trabajo es armónica, y por tanto puede coadyuvar de mejor manera a la consecución de los objetivos y metas propuestas para un determinado evento de trabajo.
- d) La polivalencia y multidisciplinariedad de profesionales insertos en un grupo de trabajo, facilita las acciones empresariales o productivas a realizarse, permitiendo planificar, proyectar y ejecutar cualquier proyecto laboral, así como prever y resolver las posibles incidencias o dificultades que pudieran darse sobre la marcha.
- e) El grupo de trabajo laboral permite englobar y controlar de manera permanente la acción de sus integrantes, en torno a las aspiraciones de la empresa, catalizando de mejor manera el

alcance de los logros propuestos.

- f) La acción de grupo dinamiza el quehacer laboral, permitiendo a cada profesional o integrante de un grupo laboral brindar el máximo de sus potencialidades en beneficio de su empresa, logrando con esto el máximo aprovechamiento de los recursos humanos.
- g) La acción grupal brinda mayores oportunidades de desarrollo y satisfacciones personales, facilita las acciones estratégicas para el logro de objetivos, y por tanto constituye un logro colectivo que representa un beneficio individual para sus medios.
- h) La acción de equipo permite prever y salvaguardar la integridad biológica, psíquica y física de sus miembros, contribuyendo a distribuir de manera adecuada el trabajo, evitando sobrecargas innecesarias que conduzcan a algún integrante a situaciones estresantes caóticas que tienden a reducir su nivel de rendimiento.
- i) Finalmente, la empresa moderna concibe a cada uno de sus miembros como integrante de un engranaje, que se constituye necesariamente en un grupo de trabajo, es decir, el profesional no puede fallar, porque si él descuida la acción que le compete, otros pifones del mecanismo fallarán y el proceso productivo será un fracaso.

Estas son, entre otras, las razones que se pueden tomar en cuenta para propender siempre a la formación de equipos correctamente estructurados dentro del campo laboral, en el proceso productivo.

3.6. Problemas profesionales

En el ámbito de desempeño profesional existen algunos problemas que pudieran eventualmente presentarse y que requieren de una plena competitividad y eficiencia por parte de la profesional en secretariado ejecutivo como miembro de un equipo de trabajo para enfrentarlos.

Los problemas profesionales son dificultades que por la naturaleza propia de las actividades institucionales o empresariales pudieran presentarse, entre los problemas profesionales más comunes que se pueden presentar en el campo secretarial pueden señalarse algunos aspectos como los siguientes:

- Falta de competencia académica por parte de la profesional, es decir incompatibilidad entre el nivel de formación que recibió en las aulas, su autopreparación, y los elevados requerimientos de la empresa o institución en la que le corresponde brindar sus servicios.
- Dificultad para insertarse de manera armónica en el equipo de trabajo de la empresa, salvaguardando las buenas relaciones laborales y cumpliendo las tareas a ella asignadas de manera que complementen correctamente con el trabajo de los otros profesionales y empleados insertos en el equipo.
- Falta de habilidad para encarar los escollos que pueden presentarse en el trabajo diario, dificultándose la identificación de los

problemas -que a veces pueden ser pequeñas incidencias-, el análisis, y la mentalización de soluciones alternativas y prácticas.

- Dificultad para mantener y fomentar buenas relaciones en el trato con el público que acude en la búsqueda de los servicios que ofrece la institución o la empresa. Carácter inhibido que no permite mantener diálogos con amabilidad y naturalidad.

- Falta de creatividad, que permita encarar determinadas situaciones conflictivas que pueden presentarse. Esto genera una inusual dependencia del jefe o funcionario a cargo de la dependencia para que la secretaria trabaje, creando dificultades en el nivel ejecutivo.

- Necesidad de una mayor experiencia -que bien puede fomentarse en el proceso formativo- en el trabajo de equipo, que no le permite a la secretaria un elevado desdoblamiento de sus potencialidades, y por tanto obstaculiza un rendimiento óptimo.

Estos problemas profesionales que pueden presentarse en la gestión secretarial pueden ser superados con un poco de dedicación y esfuerzo por parte de la profesional, así como también, tratando de formar a la secretaria dentro de las aulas universitarias en estos aspectos que en determinado momento pueden conceptualizarse como principales para un satisfactorio ejercicio de su labor.

3.7. Mejoramiento de la eficiencia en el trabajo

La capacidad de desempeñar su trabajo no como ente individual sino como miembro de un equipo de trabajo, indudablemente significa un mejoramiento en la eficiencia del papel profesional que desempeña la secretaria ejecutiva.

La idoneidad profesional, la formación académica, la creatividad, la capacidad de identificar, tratar y resolver problemas, la cualidad de trabajar eficientemente en equipo, la cultura general sólida y cuidadosamente formada, las buenas relaciones humanas dentro del equipo en el campo laboral, indudablemente que contribuyen a generar un deseado modelo de equipo de trabajo, el que contribuirá con un buen nivel de eficiencia en el logro y consecución de los objetivos de la empresa o de la institución.

El incremento del aprendizaje grupal en la Escuela de Secretariado Ejecutivo, permitiría con seguridad afianzar en las futuras profesionales muchas dotes requeridas en el campo laboral, lo que sin duda significaría para la neoprofesional, mejores perspectivas de insertarse con éxito en el conflictivo panorama laboral que presenta nuestro país en los actuales momentos.

Es por ello que se torna en una necesidad urgente la modernización del proceso de interaprendizaje en nuestra escuela, adoptando técnicas y estrategias que permitan a las actuales estudiantes la adquisición de un elevado presupuesto académico que les permita

obtener las capacidades necesarias para una exitosa gestión en el ejercicio de su profesión, contribuyendo de esta manera no sólo a la realización personal, sino del equipo de trabajo y consecuentemente de la empresa o institución donde presten sus servicios.

3.8. Los grupos frente a los problemas laborales

Es indiscutible que la gestión grupal significa un amplio respaldo para cada uno de los miembros del equipo de trabajo, lo que brinda mejores oportunidades de enfrentar con solvencia los diferentes problemas laborales que como es natural pueden presentarse en la realización de la gestión empresarial o institucional sea en el sector público o el privado.

El grupo de trabajo cuidadosamente estructurado y técnicamente cultivado puede brindar a corto plazo resultados muy halagadores en el desarrollo de las actividades enmarcadas en los objetivos de cualquier empresa o institución.

Un grupo de profesionales constituidos en un equipo de trabajo, innegablemente tiene mayor capacidad de gestión que un grupo de empleados aislados entre sí, y que egoísta y antitécnicamente, lejos de una acertada planificación, desempeñan actividades dispersas que apuntan al cumplimiento de un mismo objetivo, que de esa manera difícilmente se logrará.

El equipo de trabajo sometido a un proceso de proyección y planificación, trabaja en conjunto, en cooperación mutua con una

correcta, infallible y equitativa distribución de trabajo de acuerdo a la formación profesional y a la capacidad de cada cual, desarrollando sus actividades en estricto acuerdo con los objetivos y metas que se proponga el aparato productivo al cual se deben.

En definitiva, deseo remarcar que el trabajo grupal dentro del proceso de aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la U.T.P.L., brindaría excelentes oportunidades para elevar el nivel académico de las futuras profesionales en esta rama, toda vez que esta modalidad brinda mayores facilidades para desempeñar las habilidades y destrezas que he venido señalando y que constituyen parte importante para garantizar un eficiente, correcto y moderno desempeño profesional de la Secretaria Ejecutiva.

3.9. Comprobación de la hipótesis particular tres

Enunciado

La enseñanza de técnicas de trabajo grupal mejora la eficiencia profesional de las secretarias ejecutivas.

Comprobación:

Mientras más capacidades, aptitudes, hábitos y cualidades posea la secretaria para enfrentar con solvencia los retos que le ofrece el desempeño profesional, mayores serán los niveles de eficiencia que ésta pueda presentar.

El trabajo grupal en el aprendizaje no solo desarrolla la capacidad de trabajo en equipo, sino desarrolla muchas otras destrezas y aptitudes que permiten mejores expectativas en torno al desempeño profesional de la secretaria formada con la práctica del aprendizaje grupal. Se fomentan capacidades como la de identificación de dificultades y planteamiento de alternativas, la creatividad, la agilidad mental, la expresión en público, la capacidad para el diálogo y la discusión, etc., atributos estos que innegablemente contribuyen a alcanzar mejores niveles de eficiencia en la fase de desempeño profesional.

En el trabajo de campo, tanto las estudiantes como los docentes presentan criterios favorables en este sentido, y expresan su plena convicción de que el trabajo de grupo tiende en muchos aspectos al mejoramiento de la eficiencia profesional de la secretaria.

Tenemos un 92.52% (Tabla Nº 8) de las estudiantes encuestadas, mantienen el criterio de que la aplicación del trabajo grupal en el aprendizaje contribuye a formar dotes para el trabajo en equipo y la acción participativa en el ámbito profesional de la secretaria, en tanto solo un 4.48% opina lo contrario.

Tenemos así mismo los datos expuestos en la Tabla Nº 16, donde el 87.50% de los docentes opinan que las técnicas de trabajo grupal en la enseñanza son muy buenas, y el porcentaje restante, es decir el 12.50% opinan que es buena, es decir, en un 100% existe un criterio favorable en torno a las técnicas de trabajo grupal.

Puede tomarse también como base los criterios de los docentes del campo de investigación, expuestos en la Tabla Nº 17, donde el 100% opinan que el trabajo grupal brinda mejores oportunidades de capacitación profesional.

Por las experiencias acumuladas en el desarrollo teórico del capítulo, así como por los datos concretos obtenidos en la investigación de campo, puede calificarse a la hipótesis particular tres de verdadera.

Análisis del Objetivo Específico Tres

El objetivo específico tres, en la fase de proyección se presentó en los siguientes términos:

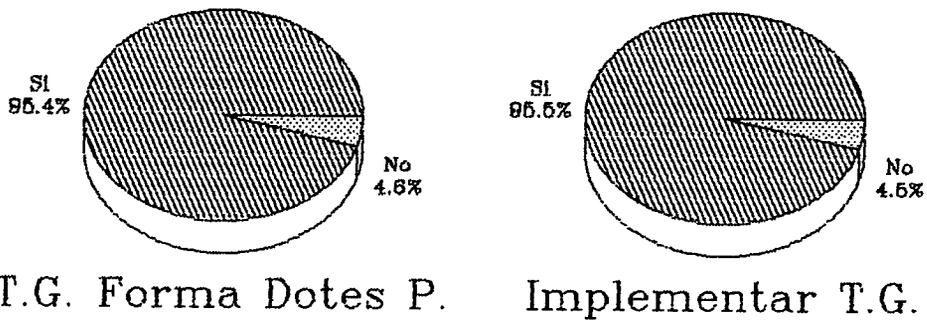
Proponer un plan de trabajo grupal en el proceso enseñanza-aprendizaje de secretariado ejecutivo para incentivar en las estudiantes el estudio en grupo y también el trabajo profesional en equipo.

El capítulo tres de esta tesis esboza los lineamientos generales de lo que sería la planificación del trabajo grupal en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja. Hemos expuesto así mismo, las ventajas que presentaría el trabajo grupal como técnica de aprendizaje, tanto en las aulas, como en el desempeño profesional de las futuras egresadas.

Tenemos también, los datos del campo de investigación, expuestos en la Tabla Nº 8, donde las estudiantes encuestadas opinan en un 95.52% que el trabajo grupal sí contribuye a formar dotes para el trabajo de equipo en el ámbito profesional.

Es más, el 95.52% (Tabla Nº 9) de las estudiantes encuestadas creen que es necesario implementar el aprendizaje grupal como alternativa en la enseñanza-aprendizaje de la escuela de secretariado. Las consideraciones expuestas me permiten establecer el cumplimiento cabal del objetivo específico tres.

GRÁFICO Nº 3



3.10. Comprobación de la hipótesis principal

Emunciado

La falta de empleo del trabajo grupal en la preparación de las secretarías ejecutivas en la Universidad Técnica Particular de Loja, influye en la calidad profesional para trabajar en grupo.

Comprobación:

Hemos observado en el desarrollo del eje teórico de este estudio que las técnicas de trabajo grupal en el aprendizaje, tienden a desarrollar algunos aspectos de vital importancia para el desempeño profesional de la secretaria, entre ellos, obviamente la capacidad de trabajar en equipo.

El quehacer laboral de la secretaria, casi siempre presupone una acción mancomunada con otros funcionarios intra y extraoficina que conforman un equipo de trabajo. Es por tanto una necesidad que la secretaria tenga aptitudes adquiridas en su formación académica para desempeñarse óptimamente dentro del trabajo de equipos. Evidentemente, esto se logra mediante el trabajo grupal en el aprendizaje, es decir, que si no se emplean técnicas de trabajo grupal en el proceso enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo, se están reduciendo las posibilidades de fomentar habilidades y destrezas en la futura profesional para el trabajo dentro de un grupo laboral en el proceso productivo.

En el trabajo de campo, se ha podido observar que el 92.54% (Tabla Nº 7) de las estudiantes encuestadas afirman que el trabajo grupal como alternativa de enseñanza sí tiene influencia en la calidad profesional de la secretaria. De igual manera, en la Tabla Nº 8, se encuentra un 95.52% que manifiestan que el trabajo grupal sí contribuye a fomar dotes para el trabajo de equipo en el ámbito profesional.

En la Tabla Nº 17, que expone el criterio de los docentes del campo de investigación, tenemos que el 100% de ellos opina que el trabajo grupal sí brinda mejores oportunidades de capacitación profesional a la secretaria, lo que corrobora los criterios expuestos, y me permite catalogar a la hipótesis principal de este proceso investigativo como verdadera.

Análisis del Objetivo General

Demostrar que el trabajo grupal en la enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja es una necesidad para mejorar la formación y el trabajo profesional de las secretarias ejecutivas.

La fundamentación teórica de este estudio, ha demostrado plenamente que el trabajo grupal constituye una alternativa moderna de optimización del proceso interaprendizaje, especialmente en los niveles educativos medio y superior. A través de él, se desarrollan múltiples cualidades de la personalidad del futuro profesional, y se forman muchas habilidades y destrezas que en definitiva redundan en la

formación de aptitudes que desde todo punto de vista tienden a fortalecer las dotes requeridas para el desempeño profesional del secretariado.

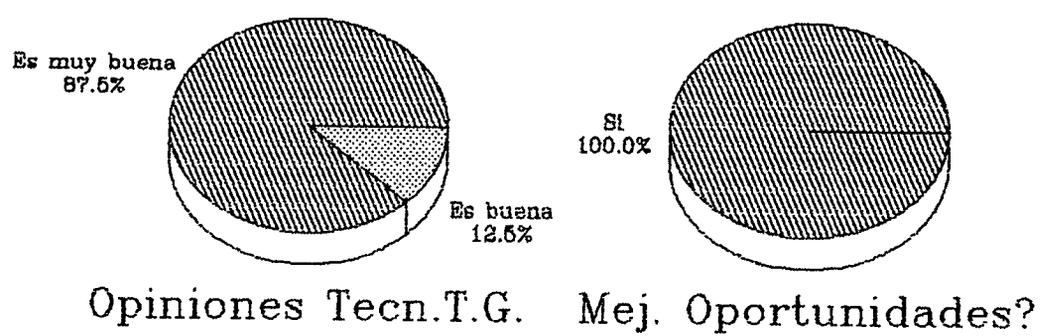
En el ámbito de la investigación de campo, por los criterios manifestados por las estudiantes en la Tabla Nº 7, donde el 92.54% opinan que el trabajo grupal es una alternativa de enseñanza que tendría una excelente influencia en la calidad profesional de la secretaria. Así mismo en la Tabla Nº 8, las mismas estudiantes opinan en un 95.52% que el trabajo grupal en el aprendizaje contribuye a formar dotes para el trabajo de equipo en el ámbito profesional.

Contribuyen también para este análisis, los datos expuestos en la Tabla Nº 16, donde el 87.50% de los docentes que componen el campo de investigación manifiestan que la técnica de trabajo grupal en la enseñanza es muy buena, en tanto un 12.50% opina que es buena, esto permite globalizar un 100% de criterios favorables en torno al trabajo grupal en el aprendizaje.

De igual forma en la Tabla Nº 17, expresan los docentes encuestados en un 100% que el trabajo grupal brinda mejores oportunidades de capacitación profesional a la secretaria.

Con esto considero que dejó plenamente demostrado que el trabajo grupal constituye una necesidad en el aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto para elevar el nivel académico así como la calidad profesional de las secretarías ejecutivas.

GRÁFICO Nº 4



DATOS TABLAS No. 18 y 17

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al haber concluido este trabajo me es posible llegar a las siguientes conclusiones:

- El aprendizaje grupal constituye una moderna alternativa que exitosamente ha sido puesta en práctica en el proceso enseñanza-aprendizaje en algunas entidades educativas, consiguiendo significativos logros. Las estudiantes encuestadas, en un 100% tienen criterios aproximativos al significado conceptual del trabajo grupal en el aprendizaje.
- Es una necesidad insoslayable la modernización del proceso enseñanza aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja, incluyendo alternativas, técnicas y métodos que permitan lograr un elevado nivel académico y consecuentemente mejores posibilidades de competitividad para las neoprofesionales. Las encuestadas opinan en un 59.70% que los logros del trabajo grupal como alternativa podrían ser positivos.
- El 89.55% de las estudiantes encuestadas manifiestan su criterio de que el trabajo grupal mejora y facilita el aprendizaje.
- La Secretaria Ejecutiva requiere una capacitación para desempeñar sus labores dentro de un equipo de trabajo en el ámbito productivo,

es por tanto una necesidad incluir en su formación experiencias que le permitan desarrollar habilidades y destrezas para este menester. El 95.52% de las encuestadas, dicen que el trabajo grupal permite fomentar dotes para el trabajo de equipo en el ámbito profesional.

- Los contenidos de la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal que se dictaba en la Escuela de Secretariado Ejecutivo, contribuían a formar en la secretaria capacidades para el manejo de grupos de trabajo, la comunicación en su ámbito laboral, etc., cualidades éstas imprescindibles para el desempeño profesional. El 59.70% de las estudiantes valora como positivos los resultados obtenidos a través del desarrollo de esta asignatura.
- Las técnicas de trabajo grupal practicadas y dirigidas por el docente con idoneidad tienden a formar en la futura profesional muchas habilidades requeridas para un óptimo desempeño laboral. De Esta conclusión la emiten el 100% de los docentes de la Escuela de Secretariado Ejecutivo.
- Es una necesidad la implementación de un plan de trabajo grupal practicado en todas las asignaturas impartidas en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de manera que se establezcan pautas modernizantes en el proceso enseñanza-aprendizaje en esta unidad académica. El 75% de los docentes están convencidos que es necesaria la implementación de la técnica de trabajo grupal en la Escuela de Secretariado Ejecutivo.

- Hace falta investigar muchos aspectos que permitan fundamentar los elementos necesarios para emprender en un proceso transformador de la Escuela de Secretariado en la búsqueda de elevar a la excelencia el nivel académico de las egresadas, pudiendo garantizar de esta manera recursos humanos de óptimos perfiles profesionales.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones emitidas, puedo realizar las siguientes recomendaciones:

- Es necesaria la difusión e implantación del trabajo grupal como alternativa en el aprendizaje, especialmente en el nivel superior, toda vez que esa técnica de trabajo genera múltiples experiencias, habilidades y destrezas que le brindan una mayor formación al sujeto de aprendizaje, y por tanto mejores oportunidades laborales y mayores posibilidades de encarar los retos que presenta un mercado de trabajo.
- El 75% de los docentes de la Escuela de Secretariado manifiestan su deseo de que se implementen técnicas de trabajo grupal en esta unidad académica. Recomiendo por tanto la implantación generalizada de las técnicas de aprendizaje grupal en la Escuela de Secretariado Ejecutivo, como un instrumento apto para garantizar un mejor desempeño profesional en la futura egresada.
- Las estudiantes en un 85% creen que el trabajo grupal facilita y

viabiliza el aprendizaje. Por tanto sugiero que se tome en cuenta la simpatía que tienen las estudiantes por el trabajo grupal, y se configure la implementación de esta modalidad.

- Sugiero la capacitación de los docentes de la Escuela de Secretariado Ejecutivo en lo que es el manejo e implementación de las técnicas de trabajo grupal, a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias, etc., donde ellos mismos sean partícipes del aprendizaje grupal, y comprendan las múltiples ventajas que ofrece esta modalidad de aprendizaje. Esta es una recomendación que la comparte el 100% de los docentes de la Escuela de Secretariado.

- Recomiendo que a través de documentos, folletos, revistas se difunda en la Universidad Técnica Particular de Loja a nivel de sus profesores y estudiantes las características peculiares, las formas prácticas, así como las experiencias positivas que pueden generar los procesos de aprendizaje grupal, buscando con esto concienciar al conglomerado docente y estudiantil de la necesidad de innovaciones en los procesos educativos. Esta es otra sugerencia que la realizaron el 100% de los encuestados.

- Sugiero a las autoridades de la Escuela de Secretariado Ejecutivo, tomar en cuenta la propuesta de implementación de un plan de trabajo grupal para esta unidad académica que presento en esta investigación.

- Recomiendo a las compañeras de la Escuela de Secretariado Ejecutivo continuar investigando los contenidos referentes a este tema de

manera que se pueda ahondar criterios y esbozar ideas que permitan madurar mejores proyectos de desarrollo para la Escuela, y para la profesional de secretariado.

ANEXO Nº 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO

ENCUESTA A DOCENTES

OBJETIVO

Demostrar que el trabajo grupal en la enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja es una necesidad para mejorar la formación y el trabajo profesional de las secretarías ejecutivas.

INSTRUCCIÓN:

Señor Docente de la Escuela de Secretariado: Le ruego muy comedidamente responderme la presente encuesta, cuyos datos servirán para la realización de una investigación que se propone presentar alternativas de mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Secretariado de nuestra Universidad.

CUESTIONARIO:

1. De qué manera se enseñaba en promociones anteriores la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal?

2. Recuerda Ud., algunos de los contenidos que se impartían en esta asignatura. Por favor señale:

Las organizaciones	()
Estructura de la organización	()
La comunicación	()
Importancia de la comunicación	()
Clases de comunicación	()
Elementos de la comunicación	()
Medios de comunicación	()
Trabajo en equipo	()
Importancia del trabajo en equipo	()
La direccionalidad del grupo	()
Otros	()

En el caso de otros señale cuáles? _____

3. ¿Cuál es la forma más apropiada de organización de grupos de aprendizaje?

4. ¿Qué causas piensa Ud., que ocasionaron la supresión de la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal?
- _____
- _____
- _____
5. Cree que la implementación de la técnica del trabajo grupal daría buenos resultados en nuestra escuela?
- Si () No ()
- Por qué? _____
- _____
- _____
6. Piensa que debería incorporarse nuevamente la asignatura de Dinámica de Trabajo Grupal en nuestra escuela?
- Si () No ()
- Por qué? _____
- _____
- _____
7. Qué opinión tiene Ud., acerca de la técnica de trabajo grupal en la enseñanza?
- _____
- _____
- _____
8. Cree que el trabajo grupal brindaría mejores oportunidades de mejoramiento de la calidad profesional de la secretaria?
- Si () No ()
- Por qué? _____
- _____
- _____
9. Anote algún criterio positivo de la asignatura:
- _____
- _____
- _____

Gracias

BIBLIOGRAFIA

- ACHIG, Lucas, Metodología de la Investigación Social, Cuenca, 1986.
- BEAL, George y otros, Conducción y acción dinámica del grupo, Argentina, Edit., Kapelusz, 1989.
- BLEGER, José, Temas de Psicología (Entrevistas y Grupos), 4a. Edición, Buenos Aires, Edit., Nueva Visión, 1984.
- CHEHAIBAR, Y.E., Técnicas para el aprendizaje grupal, UNAM, 1982.
- DE MATTOS, Luiz Alves, Compendio de didáctica general, Buenos Aires, Edit., Kapelusz, 1986.
- ECHEVERRÍA, Jorge, Cómo trabajar en grupo, Quito, Edit., Camino, 1972.
- DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACION, Madrid, Edit., Diagonal/Santillana, 1985.
- FLORES OLMEDO, Luis, Diseños de investigación educativa, Quito, Edit., La Siembra, 1982.
- FUENTES, Juan Luis, Comunicación. estudio del lenguaje, 2a. Edic., Madrid, Edit., M. Fernández y Cía., 1983.
- GIBB, Jack R., Manual de dinámica de grupos, Buenos Aires, Edit., Kapelusz, 1978.
- GORING, Paúl A., Manual de mediciones y evaluación.
- HOSTIES, Raymond, Técnicas de dinámicas de grupos, Madrid, 1986.
- ISUNZA B., Marisa, El grupo de trabajo académico en la educación modular, Xochimilco, UAM, 1980.
- IZQUIERDO ARELLANO, Enrique, Didáctica y aprendizaje grupal, Loja, Edit., Gradimar, 1994.
- LARROYO, Francisco, La ciencia de la educación, México, Edit., Porrúa, 1982.
- LEIVA Z., Francisco, Didáctica General, Quito, Edit., Ortiz, 1981.
- LEMUS, Luis Arturo, Pedagogía. Temas Fundamentales, Edit., Kapelusz, Buenos Aires, 1984.

- MERANI, Alberto, Compendio de la Ciencia de la Educación, Edit., Grijalbo, México, 1985.
- MERECÍ, Luis, Técnicas de trabajo grupal, Loja, UTP, 1984.
- NÉRICI, Imideo, Hacia una didáctica general dinámica, 3a. edición, Buenos Aires, Edit., Kapelusz, 1985.
- NASSIF, Ricardo, Pedagogía General, Edit., Kapelusz, Buenos Aires, 1987.
- QUEZADA G., Miguel, Diseño y evaluación de proyectos, Loja, Universidad Técnica Particular de Loja, 1994.
- RIOFRÍO, José Salomón, Sistema modular, el interaprendizaje, Loja, Gráficas Santiago, 1991.
- RODRÍGUEZ, Rojas José María, Pedagogía y Metodología General, Edit., Bedeut, Colombia, 1962.
- SÁNCHEZ, Sergio, Las ciencias de la educación, Barcelona, Edit., Santillana, 1996.
- SANTOYO, Rafaél, Algunas reflexiones sobre la coordinación en los grupos de aprendizaje, México, Edit., CISE, 1991.
- SILVA, Georgina, Didáctica funcional, Quito, Edit., Tipofset, 1982.
- TAMAYO, y Tamayo Mario, Metodología formal de la investigación científica, Edit., Limusa, México, 1983.
- UZCÁTEGUI, Emilio, Fundamentos de la Educación Activa, Sexta edición, Edit., "Freire", Riobamba, 1979.
- VARIOS, Autores, Enciclopedia Autodidáctica Océano, Edit., Océano, IV Tomos, España.
- YSUNZA B., Marisa, El grupo de trabajo académico en la educación modular, México, Edit., UNAM, 1990.

INDICE

Certificación.....	i
Agradecimiento.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Autoría.....	iv
Esquema de contenidos.....	v
Introducción.....	viii

CAPITULO 1

EL TRABAJO GRUPAL EN LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO.....	1
1.1. Generalidades.....	3
1.2. Conceptos indispensables.....	14
1.3. Organización de grupos de trabajo estudiantil....	21
1.4. El grupo y el aprendizaje grupal.....	26
1.5. Las técnicas para el aprendizaje grupal.....	31
1.5.1. Concordar y discordar.....	32
1.5.2. Asesores y asesorados.....	32
1.5.3. La rejilla.....	33
1.5.4. Grupo de control.....	35
1.5.5. Los interrogadores y el grupo.....	36
1.5.6. Los especialistas.....	36
1.5.7. Diálogo y trabajo.....	36
1.5.8. Saber escuchar.....	37
1.5.9. Reconstrucción de un mundo nuevo.....	38
1.5.10. El simposio.....	39
1.6. Evaluación del trabajo grupal.....	41
1.7. El trabajo grupal como alternativa de enseñanza.	45
1.8. Demostración de la hipótesis particular uno.....	51

CAPITULO 2

DINAMICA DEL TRABAJO GRUPAL EN LA ESCUELA DE SECRETARIADO.....	55
2.1. La Escuela de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Técnica Particular de Loja.....	57
2.2. Cómo se estuvo enseñando dinámica de trabajo grupal en promociones anteriores.....	62
2.3. Contenidos que se enseñaban:.....	62
2.3.1. Las organizaciones. Estructura de la organización.....	62
2.3.2. La comunicación.....	63
2.3.2.1. Importancia de la comunicación.....	64
2.3.2.2. Clases de comunicación.....	64
2.3.2.3. Elementos de la comunicación..	65
2.3.2.4. Medios de comunicación.....	66

2.4.	Organización de grupos.....	69
2.5.	Causas de supresión de la asignatura.....	73
2.5.1.	Recomendación para que se incorpore.....	75
2.7.	Demostración de la hipótesis particular dos.....	81

CAPITULO 3

PLAN DE TRABAJO GRUPAL EN EL PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE.....	85
---	----

3.1.	Práctica del trabajo grupal como medio didáctico de aprendizaje.....	87
3.2.	La enseñanza grupal que se puede practicar en el secretariado ejecutivo.....	89
3.3.	Técnicas más importantes en la formación de la secretaría ejecutiva.....	91
3.3.1.	Mesa redonda.....	91
3.3.2.	Panel.....	93
3.3.3.	Diálogo.....	95
3.3.4.	Conferencia.....	97
3.3.5.	La asamblea.....	99
3.3.6.	Congresos.....	101
3.3.7.	Equipos de recreación.....	103
3.4.	Aplicación de las técnicas de trabajo grupal en el trabajo profesional.....	104
3.5.	Motivos para organizar grupos de trabajo profe- sional.....	106
3.6.	Problemas profesionales.....	108
3.7.	Mejoramiento de la eficiencia en el trabajo.....	110
3.8.	Los grupos frente a los problemas laborales.....	111
3.9.	Comprobación de la hipótesis particular tres.....	112
3.10.	Comprobación de la principal.....	116

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	120
ANEXOS.....	125
BIBLIOGRAFIA.....	129
INDICE.....	131