

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**Barreras comunicacionales en los grupos de trabajo de estudiantes
de licenciatura de la Escuela de Ciencias de la Comunicación,
Universidad de San Carlos de Guatemala.**

Trabajo de tesis presentado por:

Isis Dinora Estefany Azurdia Landaverry

Previo a optar al título de
Licenciada en Ciencias de la Comunicación

Asesor de tesis
Lic.
Gustavo Morán

Guatemala, Marzo 2014

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

DIRECTOR

Lic. Julio Estuardo Sebastián Chilín

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

M.A Amanda Ballina

Lic. Víctor Carillas

REPRESENTANTE DE EGRESADOS

M.A Jhonny González Batres

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Pub. Joseph Mena

Pub. Carlos León

SECRETARIA

M.S.C. Claudia Molina

TRIBUNAL EXAMINADOR

Lic. Gustavo Morán, (Presidente, asesor)

M.A Donaldo Vásquez, Revisor

Dra. Lesvia Morales, Revisora

Licda. Imelda González, Examinadora

Licda. Rosa Idalia Aldana, Examinadora

M.A Amanda Ballina, Suplente



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias de la Comunicación

Guatemala, 15 de octubre de 2013
Dictamen aprobación 151-13
Comisión de Tesis

Estudiante

Isis Dinora Estefany Azurdia Landaverry
Escuela de Ciencias de la Comunicación
Ciudad de Guatemala

Estimado(a) estudiante **Azurdia**:

Para su conocimiento y efectos, me permito transcribir lo acordado por la Comisión de Tesis en el inciso 1.9 del punto 1 del acta 16-2013 de sesión celebrada el 15 de octubre de 2013 que literalmente dice:

1.9 Comisión de Tesis acuerda: A) Aprobar al (a la) estudiante Isis Dinora Estefany Azurdia Landaverry, carné 200924012, el proyecto de tesis: BARRERAS COMUNICACIONALES QUE SURGEN EN GRUPOS DE TRABAJO ESTUDIANTILES EN EL OCTAVO Y DÉCIMO SEMESTRES DE LICENCIATURA EN LA JORNADA VESPERTINA EN LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN. B) Nombrar como asesor(a) a: Licenciado Gustavo Morán.

Asimismo, se le recomienda tomar en consideración el artículo número 5 del REGLAMENTO PARA LA REALIZACIÓN DE TESIS, que literalmente dice:

"se perderá la asesoría y deberá iniciar un nuevo trámite, cuando el estudiante decida cambiar de tema o tenga un año de habersele aprobado el proyecto de tesis y no haya concluido con la investigación." (lo subrayado es propio).

Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS


M.A. Aracelly Mérida
Coordinadora Comisión de Tesis



Copia Comisión de Tesis
AM/Eunice S



Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Ciencias de la Comunicación

Guatemala, 12 de marzo de 2014.
Comité Revisor/ NR
Ref. CT-Akmg 17-2014

Estudiante
Isis Dinora Azurdia Landaverry
Carné **200924012**
Escuela de Ciencias de la Comunicación
Ciudad Universitaria, zona 12.

Estimado(a) estudiante **Azurdia**:

De manera atenta nos dirigimos a usted para informarle que esta comisión nombró al COMITÉ REVISOR DE TESIS para revisar y dictaminar sobre su tesis: BARRERAS COMUNICACIONALES QUE SURGEN EN GRUPOS DE TRABAJO ESTUDIANTILES EN EL OCTAVO Y DÉCIMO SEMESTRES DE LICENCIATURA EN LA JORNADA VESPERTINA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Dicho comité debe rendir su dictamen en un plazo no mayor de 15 días calendario a partir de la fecha de recepción y está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Gustavo Morán, presidente(a).
M.A. Donaldo Vásquez, revisor(a).
Dra. Lesvia Morales, revisor(a).

Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS


Lic. Julio E. Sebastián Ch.
Director ECC

Copia: comité revisor.
Larissa Melgar.
archivo.
AM/JESCH/Eunice S.


M.A. Aracelly Mérida
Coordinadora Comisión de Tesis



**Autorización informe final de tesis por Terna Revisora
Guatemala, de 2014**

M.A.
Aracelly Mérida,
Coordinadora
Comisión de Tesis
Escuela de Ciencias de la Comunicación,
Edificio Bienestar Estudiantil, 2do. Nivel.
Ciudad Universitaria, zona 12

Distinguida M.A. Mérida

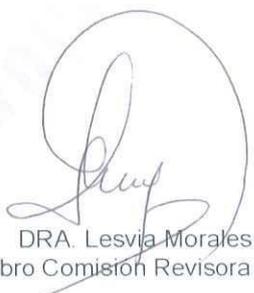
Atentamente informamos a ustedes que la estudiante Isis Dinora Estefany Azurdia Landaverry Carné 200924012. Ha realizado las correcciones y recomendaciones a su TESIS, cuyo título es: Barreras comunicacionales que surgen en grupos de trabajo estudiantiles en el octavo y decimo semestre de licenciatura en la jornada vespertina de la Escuela de Ciencias de la Comunicación en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En virtud de lo anterior, se emite DICTAMEN FAVORABLE a efecto de que pueda continuar con el trámite correspondiente.

"ID Y ENSEÑAD ATODOS"



M.A. Donald Vasquez
Miembro Comisión Revisora



DRA. Lesvia Morales
Miembro Comisión Revisora



Lic. Gustavo Moran
Presidente Comisión Revisora



Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Ciencias de la Comunicación

Guatemala, 23 de abril de 2014.
Tribunal Examinador de Tesis/N.R.
Ref. CT-Akmg- No. 39-2014

Estudiante
Isis Dinora Estefany Azurdia Landaverry
Carné 200924012
Escuela de Ciencias de la Comunicación
Ciudad Universitaria, zona 12

Estimado(a) estudiante **Azurdia**:

Por este medio le informamos que se ha nombrado al tribunal examinador para que evalúe su trabajo de investigación con el título BARRERAS COMUNICACIONALES QUE SURGEN EN GRUPOS DE TRABAJO ESTUDIANTILES EN EL OCTAVO Y DÉCIMO SEMESTRE DE LICENCIATURA EN JORNADA VESPERTINA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, siendo ellos:

Lic. Gustavo Morán, presidente(a)
M.A. Donaldo Vásquez, revisor(a).
Dra. Lesvia Morales, revisor(a)
Licda. Imelda González, examinador(a).
Licda. Rosa Idalia Aldana, examinador(a).
M.A. Amanda Ballina, suplente.

Por lo anterior, apreciaremos se presente a la Secretaria del Edificio M-2 para que se le informe de su fecha de examen privado.

Deseándole éxitos en esta fase de su formación académica, nos suscribimos.

Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS



M.A. Aracelly Mérida
M.A. Aracelly Mérida
Coordinadora Comisión de Tesis

Lic. Julio E. Sebastián Ch.
Lic. Julio E. Sebastián Ch.
Director ECC

Copia: Larissa.
Archivo.
AM/JESCH/IEunice S.

Edificio M2,
Ciudad Universitaria, zona 12.
Teléfono: (502) 2418-8920
Telefax: (502) 2418-8910
www.comunicacionusac.org



Escuela de Ciencias de la Comunicación
Universidad de San Carlos de Guatemala

239-14

Guatemala, 07 de julio de 2014.
Orden de impresión/NR
Ref. CT-Akmg- No. 38-2014

Estudiante
Isis Dinora Azurdia Landaverry
Carné **200924012**
Escuela de Ciencias de la Comunicación
Ciudad Universitaria, zona 12

Estimado(a) estudiante **Azurdia**:

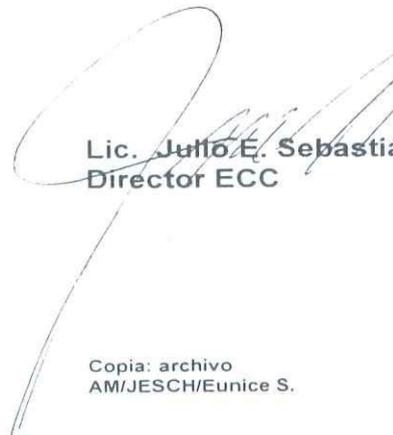
Nos complace informarle que con base a la **autorización de informe final de tesis por asesor**, con el título: BARRERAS COMUNICACIONALES EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, se emite la orden de impresión.

Apreciaremos que sean entregados un ejemplar impreso y un disco compacto en formato PDF, en la Biblioteca Central de esta universidad; seis ejemplares y dos discos compactos en formato PDF, en la Biblioteca Flavio Herrera y nueve ejemplares en la Secretaría General de esta unidad académica ubicada en el 2º. nivel del Edificio M-2.

Es para nosotros un orgullo contar con un profesional como usted, egresado de esta Escuela, que cuenta con todas la calidades para desenvolverse en cualquier empresa en beneficio de Guatemala, por lo que le deseamos toda clase de éxitos en su vida.

Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS


Lic. Julio E. Sebastián
Director ECC




M.A. Aracely Mérida
Coordinadora Comisión de Tesis



Copia: archivo
AM/JESCH/Eunice S.

Edificio M2,
Ciudad Universitaria, zona 12,
Teléfonos: (502) 2476-9926
(502) 2443-9500 extensión 1478
Fax: (502) 2476-9938
www.comunicacionusac.com.gt

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por guiarme
en el camino correcto desde
el inicio hasta la culminación
de mi trabajo.

Dedico este trabajo a mis padres
Verónica y Oswaldo
por ser fuente de inspiración
en mi vida.

Dedico también el trabajo a cada persona
que conciente o inconcientemente
me ayudo a la formación de esta investigación
porque cada persona
que entra y sale de tu vida
tiene un propósito.

Con especial aprecio a quien nunca
dejo de creer en mí y a quien jamás dejará
de creer que los sueños se pueden
hacer realidad con esfuerzo y dedicación.

Y muy especialmente a
cada uno de los docentes que
siempre me brindaron su ayuda
pero más valioso aun "su tiempo".

**Para los efectos legales
únicamente la autora
es responsable del contenido
de este trabajo.**

ÍNDICE

Presentación	Página
Portada	I
Índice	2
Índice de cuadros	5
Resumen	6
Introducción	8
Capítulo I	9
Marco Conceptual	9
1.1 Título del tema	9
1.2 Antecedentes	9
1.3 Justificación	12
1.4 Planteamiento del problema	13
1.5 Delimitación del tema	14
1.5.1 Alcances y límites	14
Capítulo II	15
Marco Teórico	15
2.1 Comunicación	15
2.2 Barreras en la Comunicación	15
2.3 Comunicación Interpersonal	18
2.4 Clases de comunicación interpersonal	19
2.5 Grupo	19
2.6 Trabajo en grupo	19
2.7 Ventajas del trabajo en grupo	20
2.8 Organización de los grupos de trabajo	20
2.9 Porque se pertenece a un grupo	22
2.10 Funcionamiento de un grupo	22
2.11 La eficacia del trabajo en grupo	23
2.12 Influencias internas y externas	23
2.13 Formación y consolidación de los grupos	24
2.14 Etapas o fases del grupo	24
2.15 Roles para tarea de grupo	25
2.16 Distribución de las funciones	25
2.17 Roles de constitución y mantenimiento de grupo	25
2.18 Roles individuales	26
2.19 Principios básicos de la acción de grupo	26

2.20 Dinámica de grupo	28
2.21 El Trabajo por equipos	29
2.22 Enseñanza mutua	35
2.23 Técnica	36
2.24 Técnicas de grupo	36
2.25 Técnicas conductuales	36
2.26 Líder electo o líder nato	37
2.27 Técnicas de aprendizaje	38
2.28 Examen en grupo	39
2.29 Evaluación del grupo	39
2.30 Grupo de discusión	40
2.31 Idealización del grupo	40
2.32 Factores necesarios en todo grupo	40
2.33 Libertad de participación	40
2.34 Teoría de resolución de conflictos	40
2.35 La investigación como oportunidad para el trabajo en grupo	41
2.36 Juego de la vida	42
2.37 Técnicas de creatividad	43
Capítulo III	44
Marco Metodológico	44
3.1 Método	44
3.2 Tipo de investigación	44
3.3 Objetivos	44
3.3.1 Objetivo general	44
3.3.2 Objetivos específicos	45
3.4 Técnica	44
3.5 Instrumentos	45
3.6 Población y muestra	45
3.7 Procedimiento y análisis estadístico	45
Capítulo IV	46
4.1 Resultados	46
4.2 Análisis de resultados	46
Capítulo V	58
5.1 Propuesta comunicacional	58
5.2 Conclusiones	61

5.3 Recomendaciones	62
5.4 Bibliografía	63
5.5 Anexos	65
5.6 Glosario	69

ÍNDICE DE CUADROS

	Página
Presentación	
4.3 Encuesta coordinadores del octavo y décimo semestre	46
4.3.1 Elección de coordinadores	46
4.3.2 Les agrada ser coordinador	47
4.3.3 Comunicación entre integrantes	47
4.3.4 División de trabajo	48
4.3.5 Iniciativa de los integrantes	49
4.3.6 Cooperación y voluntad	49
4.3.7 Fortalezas	50
4.3.8 Barreras entre integrantes	50
4.3.9 Atención a los integrantes	51
4.4 Encuesta realizada a estudiantes del octavo y décimo	51
4.4.1 Creación de grupo	51
4.4.2 Armonía	52
4.4.3 Orden	52
4.4.4 Toma de decisiones	53
4.4.5 Planificación	53
4.4.6 Equitativo	54
4.4.7 Variedad de opinión	54
4.4.8 Saben escuchar	55
4.4.9 Buen líder	55
4.5 Entrevista realizada a docentes	56
4.5.1 Propósito	56
4.5.2 Cambios	56
4.5.3 División	56
4.5.4 Solución	56
4.5.5 Auto evaluaciones	56
4.5.6 Individuales	57
4.5.7 Forma	57
4.5.8 Barreras comunicacionales	57

RESUMEN

TÍTULO: Barreras comunicacionales en los grupos de trabajo de estudiantes de licenciatura de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, Universidad de San Carlos de Guatemala.

AUTORA: Isis Dinora Estefany Azurdia Landaverry.

UNIVERSIDAD: San Carlos de Guatemala.

UNIDAD ACADÉMICA: Escuela de Ciencias de la Comunicación.

PROBLEMA INVESTIGADO:

Revelar que los estudiantes no están concientes de las barreras comunicacionales que en ellos surge, por la incorrecta técnica de trabajo en grupo que utilizan demostrada con la opinión de los docentes, estudiantes del décimo y octavo semestre de la licenciatura en la jornada vespertina de la Escuela de Ciencias de la Comunicación en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

INSTRUMENTOS UTILIZADOS:

Folletos, libros, internet, lapiceros, diccionarios, cuestionarios, estudiantes, computadoras, fotocopias, tinta, hojas, entrevistas realizadas a docentes de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, etc.

PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA INFORMACIÓN:

Toda la información recopilada se realizó consultando la biblioteca Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la biblioteca de la Escuela de Ciencias de la Comunicación y se realizaron cuestionarios a los estudiantes y coordinadores de 9 preguntas cerradas así como entrevistas de 8 preguntas a los docentes.

RESULTADOS OBTENIDOS Y CONCLUSIONES:

Al concluir el presente trabajo se pudo revelar con las respuestas de los docentes y la observación directa, que los estudiantes no son concientes de las barreras comunicacionales que ellos mismos causan entre los miembros del grupo, para realizar los trabajos durante el semestre.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación establece que los estudiantes no son concientes de las barreras comunicacionales que surgen entre ellos al momento de elaborar un trabajo en grupo, dado que cada estudiante actúa de manera individual.

El problema de trabajar en grupo se da cuando olvidan las razones principales por las cuales se deben unir, como lo es aprender de él, comprender el objetivo del trabajo, obtener la nota o calificación respectiva y aplicar el conocimiento adquirido a lo largo de la vida.

Para comprender plenamente su objetivo, se debe realizar a partir de un conocimiento racional para cumplir las necesidades y las normas de la sociedad.

Por ello en el presente trabajo se estableció la importancia de la responsabilidad que cada integrante del grupo debe tener al momento de realizar el trabajo, para disminuir las barreras comunicacionales que surgen entre ellos.

Este trabajo está estructurado con un total de cinco capítulos, el primero plantea la base de la investigación, antecedentes, alcances y límites del trabajo de campo, el segundo se refiere a una serie de subtemas sobre el trabajo en grupo y las barreras comunicacionales los cuales se explican en forma concisa y clara cada uno, como se forman las barreras comunicacionales, como aceptarlas y superarlas, el tercer capítulo indica el método que se utilizó para cumplir con los objetivos y los instrumentos utilizados para que el cuarto capítulo muestre los resultados obtenidos a lo largo de la investigación y el último capítulo pero no menos importante muestra las conclusiones, recomendaciones y una propuesta comunicacional para la solución del problema planteado.

También se logra comprender que el trabajo en grupo puede superar el individual y mejor aún que puede resultar sencillo y dinámico si los estudiantes son concientes de la forma correcta de ello, hay diferentes técnicas en grupo y algunas son explicadas a lo largo de la presente investigación las cuales ayudan a mejorar la comunicación interpersonal, para tener buenas relaciones entre cada integrante en el grupo.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 TÍTULO

Barreras comunicacionales en los grupos de trabajo de estudiantes de licenciatura de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.2 ANTECEDENTES

En la Universidad se deben realizar varios trabajos en grupo y en los años de licenciatura se debe hacer más que solo imprimirlos, hay que realizar seminarios, presentaciones, festivales, obras de teatro, investigaciones científicas, en todas las clases se requieren trabajos en grupo, los cuales se tornarán gratos de realizar, si los estudiantes aprendieran a trabajar en equipo con su grupo.

Se comienza por analizar cómo trabaja un grupo "se debe utilizar la observación en los grupos de trabajo, el análisis de contenido de las sesiones de evaluación, la exploración cualitativa de las respuestas a un cuestionario de preguntas necesarias e importantes a responder" (Ferry, 1971: p. 17) y aportar varios modelos de acto educativo de los estudiantes que se enfrentan como: modelo carismático, de ajuste y de liberación.

Modelo carismático: se califica "el dominio fundado en la entrega fuera de lo común, con carácter, heroísmo o la ejemplaridad de una persona" (Ferry, 1971: p. 18). En este punto entra el estudio psicológico del carácter de los miembros del grupo porque determina el carácter de cada uno.

Modelo de Ajuste: es de maestro - educador "se preocupa esencialmente de intervenir en las necesidades y posibilidades del estudiante" (Ferry, 1971: p. 23). Se trata de ayudar a los estudiantes para construir su perspectiva como profesional y social, resolviendo dudas hasta que los temas queden lo suficientemente claros para que los puedan desarrollar.

Modelo de liberación: "libertad es liberarse de lo que molesta, dejar libre" (Ferry,

1971: p. 30). Este concepto debería estar claro para todos los integrantes del grupo para que se ayuden mutuamente porque al sentirse libres se expresarán tranquilamente para exponer sus dudas o proponer soluciones y culminar con éxito las investigaciones lo cual no sucede a menudo.

"La problemática educativa es una situación de grupo y es interesante comprenderla como tal, más allá de las interacciones individuales que en ella se desarrollan" (Ferry, 1971: p. 37). No es un problema reciente si no que es una problemática de la sociedad del diario vivir que se debe resolver en grupo.

Los estudiantes aprenden mejor con ejemplos, por ende si los mismos grupos enseñarán y explicarán sus experiencias buenas y malas sobre el trabajo a los demás, sería como una nueva técnica de aprendizaje, evitando conflicto entre estudiantes porque aprenderían al darse cuenta de lo que ellos mismos provocan trabajando en grupo.

Se podría definir al trabajo en grupo como una terminología muy variada en la que se debe tomar en cuenta muchos más aspectos como: las conductas humanas, las características propias del hombre, las formas de agrupación. Así como hay diferencias también existe una asociación de varios elementos o características comunes a la base de cualquier definición de grupo.

Un grupo es la composición por más de dos miembros, con alguna característica en común, con un objetivo de alcanzar, alguna finalidad para la que pone en marcha una actividad planificada sustentada en los pilares de una cultura común, el grupo que no escapa la influencia de la sociedad en la que él mismo se inserta (Fuentes, 2000).

El trabajo en grupo es algo inherente a él, comparten características comunes, un espacio y una situación. Se pone un énfasis a que cada aula es un grupo y que desde ahí se deben formar bases sólidas para que futuras generaciones cambien el sistema educativo actual, ya que el trabajo grupal ha estado presente desde siempre (Fuentes, 2000).

La actividad propia que desempeñan los grupos se convierte en sinónimos de trabajo, de la asociación, los miembros extraen un provecho pero para ello requieren

de una planificación, organización, dirección y coordinación de actividades en toma de decisiones (Fuentes, 2000), lo cual es difícil de lograr en armonía entre todos los miembros del grupo si hay barreras en su comunicación.

El trabajo grupal ha estado presente en las aulas desde siempre, en cubierto por otros nombres y concepciones de la finalidad educativa pero es en los últimos años de la carrera cuando mayor presencia han manifestado en prácticas educativas, aunque interpretada más como fin que como medio (Fuentes, 2000).

Hay que tener en cuenta que el elemento que enriquece y da movilidad al grupo es la comunicación entre los integrantes, que mediante canales informativos establecen no sólo el clima al trabajar, sino también la facilidad para plantear y resolver conflictos, la comprensión para desarrollar bien el trabajo asignado (Androlla, 1984).

Frecuentemente se denomina trabajo en grupo o cualquier tipo de metodología activa que conlleve una interacción entre varios estudiantes.

La conducta es para Watson (1989) " lo que el organismo hace o dice." Afirmado que toda conducta podía reducirse a cadenas o asociaciones que se adquirirían a través del proceso de condicionamiento (Beltrán, 2000). Por esa razón las personas a veces no pueden controlar sus propias acciones aunque la conducta humana tiene también una dimensión temporal y su conducta tiene antecedentes y consecuencias sociales por lo que trabajar en grupo debería ser fácil por ser una acción propiamente del ser humano.

Los pensamientos y la conducta del ser humano están fuertemente influidos por las personas o cosas que suceden alrededor de él, la psicología social es importante por qué estudia la conducta del hombre en sociedad y especialmente la forma en la que influimos y somos influidos por otros.

El comportamiento del hombre dentro del grupo, los estados de opinión, las actitudes, los estereotipos, los fenómenos de atracción y rechazo, la popularidad, los medios de comunicación, de normas, son entre otros algunos de los temas que se abordan en esta rama de la psicología (Beltrán, 2000) Esta rama sería un muy buen tema para otra investigación en: El comportamiento del hombre.

Para trabajar en grupo se requiere que cada integrante tome una actitud madura ya que es necesario para que se desarrolle (Beltrán, 2000) y la teoría del aprendizaje social tiene su origen en el conductismo y los dos conceptos básicos son: toda conducta aprendida y que se aprende a través del refuerzo, todos los integrantes de un grupo pasan por un proceso de adaptación que tiene dos componentes la asimilación y acomodación (Beltrán, 2000). La asimilación de lo aprendido a lo largo de su vida y la acomodación de solamente tomar la idea que se enseñó y no permitir a cada integrante explorar esa idea y aprender más de solo lo dicho.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Cuando se tiene que trabajar en grupo muchos de los estudiantes piensan negativamente y muy pocos de manera positiva o entusiasta, esto depende de las experiencias vividas con anterioridad y de la forma de trabajar de cada persona, ya que una de las múltiples expresiones del carácter social del hombre es, sin duda, la constitución de grupos.

Ese es uno de los motivos que influyeron para que esta investigación se llevara a cabo, expresar y aportar las experiencias y errores de los estudiantes para que sean tomados como ejemplo y que los mismos tomen conciencia para evitar roces entre compañeros o coordinadores y puedan trabajar semestre a semestre en grupo de forma eficiente.

Académicamente se puede lograr evitar las barreras comunicacionales entre estudiantes si se les presentan con antelación los escenarios o situaciones que pueden surgir trabajando en grupo.

Reafirmar los conocimientos en los estudiantes para que los de primer ingreso aprendan de la manera correcta de trabajar en grupo, porque aún se está a tiempo de hacer si se concientizara de las debilidades de las personas, por qué comunicarse y escuchar es difícil entre los miembros del grupo.

Al inicio se piensa que solo uno es el problema que se debería buscar nuevos integrantes para trabajar en grupo, luego de los 2 años de la licenciatura se muestra que la mayoría de los grupos se dividen conforme pasa el tiempo y nuevos grupos se forman pero que lo más que duran es un semestre o un trabajo.

Por lo anterior, es necesario tomar la iniciativa para conocer la raíz de la falta de conciencia sobre las barreras comunicacionales que los estudiantes generan, para que mejoren su comunicación y desarrollo al tratar de aplicar soluciones a un problema no solo de estudiantes en último año si no de primer ingreso también, en la Escuela de Ciencias de la Comunicación durante los últimos 2 años de licenciatura.

1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo en grupo supera al individual porque dos cabezas piensan mejor que una, sin embargo trabajar en grupo no es fácil, tomando en cuenta que cada persona piensa y actúa diferente. Durante la realización de un trabajo en los dos años de licenciatura se tiene experiencia de trabajar con más de 2 personas al mismo tiempo, pero lo que aún no todos poseen es la capacidad de hacerlo con madurez y responsabilidad.

Siempre se encuentran personas que trabajan por los demás o hay quienes solo pagan los materiales sin el interés de leer el contenido del trabajo, otros se dedican a perder el tiempo, no dejan trabajar ni aportan ideas, la mayoría solo hacen lo que se les indica, sin tomar la iniciativa y son tan pocos los que dan ideas originales o son de apoyo para la culminación del trabajo.

No sólo controlar la forma de actuar es importante al momento del trabajo en grupo, sino también tomar conciencia de que provocan barreras en la comunicación. Muchos levantan la voz, otros por su parte no enriquecen y la mayoría guarda silencio por varias razones por ejemplo, para evitar confrontaciones entre compañeros o simplemente para terminar el trabajo lo más rápido posible porque no tienen capacidad de expresión y de propuesta por ende se generan barreras comunicacionales entre los integrantes del grupo y no son conscientes de ello.

El trabajo de grupo en la universidad se realiza sólo por los puntos, no con el afán de aprender o mejorar como personas, por ende sigue siendo un trabajo a medias, rápido solo por salir del paso y cumplir con la fecha de entrega, este es un problema que sucede en todas las facultades, es un hecho que a la mayoría de las personas no les agrada trabajar en grupo, porque no son conscientes de la forma correcta de hacerlo.

Debido a lo planteado anteriormente los estudiantes encuentran dificultades para trabajar en grupo y ¿En qué forma los estudiantes están concientes de cuáles son las barreras comunicacionales que surge en ellos, al momento de trabajar en grupo?

1.5 DELIMITACIÓN DEL TEMA

A través del trabajo de campo se reveló que los estudiantes no son concientes de las barreras comunicacionales que surge en ellos al momento de trabajar en grupo en la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de San Carlos de Guatemala teniendo los siguientes alcances y límites.

1.5.1 ALCANCES:

El presente trabajo es: Barreras comunicacionales que surgen en grupos de trabajo estudiantiles en el octavo y décimo semestre de licenciatura en la jornada vespertina de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, Universidad de San Carlos de Guatemala. Lo importante es mostrar la falta de conciencia que tienen los estudiantes sobre las barreras comunicacionales, identificarlas y operar sobre ellas de tal modo que las relaciones interpersonales y los procesos de educación puedan superar las y la comunicación entre los integrantes del grupo mejore.

1.5.1 LÍMITES

- Limitación geográfica: Área Nacional del departamento de Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala ubicada en Zona 12.
- Limitación temporal: 5 meses.
- Limitación poblacional: estudiantes del octavo y décimo semestre jornada vespertina de licenciatura en la Escuela de Ciencias de la Comunicación.
- Limitación institucional: Universidad de San Carlos de Guatemala.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 COMUNICACIÓN:

La palabra comunicación viene del latín **comunicare** que significa hacer común. La comunicación es un proceso cualitativo, es decir está orientada siempre a la consecución del cambio de actitudes, conductas y comportamientos (Rimola, 2001).

Es el intercambio de información verbal y no verbal entre un emisor a un receptor, todo es comunicación, la comunicación es un lenguaje esencial, necesario y es algo que se debería dominar ya que la comunicación es una herramienta imprescindible en la vida, a través de ella se expresan ideas, sentimientos y pensamientos (Monzón, 2003).

La comunicación es el hecho de entender y hacerse entender, es la facultad que tienen los seres humanos de intercambiar mutuamente hechos, experiencias y opiniones (Bolaños, 2004). Sin embargo no todas las personas se dan a entender correctamente y es por eso que comienzan a surgir barreras en la comunicación.

2.2 BARRERAS EN LA COMUNICACIÓN:

- **Barreras Físicas:** Son las fallas o deficiencias en la fuente o canal para la transmisión del mensaje.
- **Barreras Fisiológicas:** Estas se producen por mal funcionamiento en los órganos de emisión y recepción tanto de comunicadores como receptores.
- **Barreras Psicológicas:** Son producidas por problemas en la atención, los filtros emotivos, los prejuicios, las nociones de pérdidas o ganancias que se tengan en función de los mensajes recibidos.
- **Barreras Semánticas:** Son el entorpecimiento de la comunicación por mala interpretación de la realidad (Rimola, 2001).

La barrera más típica en la comunicación es el no escuchar, ya que quien controla una conversación es quien escucha y de acuerdo con Gásperin (2005), las barreras

más comunes son:

- No escuchar
 - El poder
 - El prejuizar
 - Las actitudes negativas
 - La mentira
 - El miedo
 - La crítica destructiva
 - La cultura
 - La impaciencia
 - El no empatizar”
-
- **El no Escuchar:** Es la base de las relaciones humanas y para aprender a escuchar hay que aprender a callar para estar en silencio, porque al momento de dialogar ya en la mente se está preparando una respuesta y por ende solo se escucha a medias o lo que conviene y se interrumpe a quien está dialogando, se debe hablar menos y escuchar mas (Gásperin, 2005).

“La naturaleza nos proveyó de dos orejas y una sola boca lo cual significa que se debe escuchar el doble de lo que se habla” (Gásperin, 2005).

El escuchar no solo implica captar palabras si no también comprender lo que no se dice, lo no verbal para mejorar las relaciones humanas con buena comunicación.

- **El Poder:** Se ha dicho que tiende a corromper y lo primero que corrompe son las relaciones humanas, causando barrera en la comunicación y la única forma de no ser corrompidos requiere de sabiduría y salud mental para que la barrera caiga y la comunicación mejore, ya que el poder no solo es entre altos mandos (presidentes, alcaldes) sino también entre padres – hijos, docentes – estudiantes. Con acierto recomienda Anthony De Mello (1996): “No ser arrogante con el humilde, ni humilde con el arrogante”.
- **Prejuizar:** Es juzgar antes de tiempo, lo cual es meterse en complicaciones y separaciones entre personas, porque no se toma el tiempo de conocer a quien se tiene al lado, si no que el tiempo se usa para asumir una realidad de la persona. Ya que vemos a los demás no como son, si no como somos nosotros (Gásperin, 2005).

- **Las Actitudes Negativas:** Cuando las actitudes son positivas facilitan las relaciones pero cuando son negativas crean una barrera en la comunicación y el acercamiento de las personas, la actitud es lo que cada persona proyecta hacia quien comunica (Gásperin, 2005).
- **La Mentira:** Separa a las personas creando claramente una barrera comunicacional, la mentira a veces se sostiene para evitar un conflicto mayor, y aunque hay verdades difíciles de revelar, la verdad libera más a pesar de la crisis que esta pueda generar (Gásperin, 2005).
- **El Miedo:** Es un sentimiento negativo, se ve expresado ante algo nuevo, o en una situación no habitual, creando una barrera entre las relaciones humanas (Gásperin, 2005).
- **La Crítica Destructiva:** La crítica destruye tanto al criticado como al que critica, los sentimientos unen a las personas pero las críticas en cambio separan creando barreras de comunicación entre las personas, por ello es tan importante hablar por uno mismo, sin juzgar que hacerlo por los demás sin tener la certeza de que es válido para todos (Gásperin, 2005).
- **La Cultura:** Las diferentes culturas ocasionan situaciones incomprensibles, frustraciones y malos entendidos al captar solo una parte de la realidad desconociendo la otra (Gásperin, 2005).
- **La Impaciencia:** Se cometen errores debido a ella, la falta de tiempo crea una barrera comunicacional, para solucionarlo hay que aprender a vivir sin prisa y dedicar el tiempo necesario a cada actividad diaria, a las personas alrededor, para que se rompa la barrera, mejoren las relaciones humanas y la salud.
- **El No Empatizar:** Dice un refrán que no hay que juzgar mientras no se haya andado un kilómetro con los zapatos del otro. Entonces es posible no entender, si no comprender a la persona en su situación. Y surge la aceptación cuando se logra comprender a los demás. Hay que ponerse en el lugar del otro para empatizar (Gásperin, 2005).

Es muy interesante notar que los estudiantes no tienen conciencia de las barreras comunicacionales que ellos mismos generan pero más importante es notar que así como las crean, las pueden superar, el apoyo debe ser mutuo, la comprensión, para la aceptación, el no juzgar sin conocer, el saber escuchar, el crear un ambiente agradable entre el emisor y receptor (es), el tener paciencia, el resolver las barreras desde dentro, cada uno lograra expresar actitudes positivas ya no negativas y trabajaran en armonía con su grupo.

Muy cierto y útil lo que dijo Ichheiser (1948):

“Si la gente que no se comprende
comprendiera al menos
que no se comprenden,
se comprendería mejor
que cuando, sin comprenderse,
ni siquiera comprenden
que no se comprenden
los unos a los otros.”

2.3 LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL:

Es la llave que abre los caminos de las relaciones humanas, de la convivencia entre los individuos de progreso y desarrollo social, para que exista una verdadera comunicación entre dos personas o en grupos es necesario que todos tengan la posibilidad de intercambiar constantemente sus roles de comunicadores y receptores simultáneamente (Rimola, 2001).

Es la comunicación entre varias personas donde se origina la convivencia entre los individuos, el progreso, desarrollo social y es la forma de comunicación más antigua, es probablemente la forma más importante de comunicación y la más efectiva. Dentro de la comunicación interpersonal se encuentran las siguientes habilidades para: persuadir, amenazar, informar, negociar (Monzón, 2003). Si tan solo se lograra manejar cada habilidad durante un debate el entendimiento entre estudiantes los llevaría al éxito del trabajo en grupo.

En el último año de la licenciatura se imparte el curso de las comunicaciones

interpersonales para que los estudiantes comprendan y aprendan a comunicarse de forma natural y así abrir puertas donde se origina la convivencia, progreso y desarrollo social; además de trabajar en grupo en una manera eficiente y eficaz.

Además de que la comunicación interpersonal es de vital importancia en el diario vivir, de ella también surgen las relaciones humanas porque es el arte llevarse bien con los demás (Monzón, 2003).

Hay dos sistemas principales de comunicación entre los miembros de un grupo: Uno que permite la comunicación libre entre todos sus miembros y otro que la restringe, en el primero cada uno de los miembros puede comunicarse con todos y en el segundo solo un miembro puede por lo general comunicarse con todos (Beltrán, 2000).

2.4 CLASES DE COMUNICACIÓN INTERPERSONAL:

- **Simétrica:** Es aquella que establecen dos personas con los mismos derechos y obligaciones.
- **Complementaria:** Es la que establecen dos personas cuya relación se ve afectada por grados de dependencia, la una respecto a la otra.
- **Monopólica:** Sigue una orientación vertical descendente, es decir que el comunicador es el que controla totalmente la elaboración, difusión y destino de los mensajes (Rimola, 2001).

2.5 GRUPO:

Es un conjunto de 2 o más personas o miembros con características en común, unen el objetivo de alcanzar alguna finalidad para la que ponen en marcha una actividad planificada.

2.6 TRABAJO EN GRUPO:

Actividad propia que desempeñan los grupos se convierte en sinónimo de trabajo, puesto que los miembros extraerán un provecho del trabajo pero para ello requieren

de una planificación, organización, priorización y coordinación de actividades, toma de decisiones, procesos que sientan las bases propias de la actividad laboral, potenciando un aprendizaje colaborativo – significativo (Fuentes, 2000).

El trabajo en grupo es cooperativo que se plantea una interdependencia grupal como condición para la consecución de la finalidad individual, aunque el trabajo cooperativo se encuentra contrapuesto al trabajo competitivo (Fuentes, 2000).

Sus características son identificación, conciencia de grupo, sentido de participación en los objetivos, responsabilidad individual y habilidades para actuar.

2.7 VENTAJAS DEL TRABAJO EN GRUPO:

El trabajo en grupo fomenta la participación, es más motivador, hay conocimiento personal o superación de las acciones ajenas, cooperación mutua, autoconciencia y afirmación del valor, sentido de responsabilidad que el trabajo en grupo procura mejorar la recepción, profundización y retención de los conocimientos.

Los estudiantes obtienen un mejor rendimiento trabajando con un método cooperativo, que favorece el desarrollo de actitudes sociales, existiendo entre los estudiantes más interacción, mejor clima y unas óptimas relaciones interpersonales como también muestran el papel de trabajo en grupo, en el estímulo del desarrollo afectivo (Fuentes, 2000).

2.8 ORGANIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO:

Esta varía de acuerdo al objetivo que se desee alcanzar con la realización del trabajo, puede ser al azar, numerada del 1 al 5 o elegir al círculo de amigos de confianza. La constitución de un grupo no es proceso espontáneo; surge en función de necesidades y tiene siempre en su base un objetivo o meta común (Fuentes, Ayala, Arce, Galán, 1997).

Hay dos posturas básicas a la hora de formar un grupo: por iniciativa de los estudiantes o de los docentes.

Por iniciativa de los estudiantes: Entre sus ventajas destaca el hecho de que es la forma que permite descubrir las afinidades o rechazos entre los alumnos, creando

un clima favorable para realizar el trabajo, debe ser un agrupamiento libre.

Por iniciativa del docente: Puede producirse en función de múltiples intereses que pueden ir desde la agrupación aleatoria, hasta la designación específica de parte del docente, este tipo de agrupamiento conlleva a rechazo por parte de los estudiantes (Fuentes, Ayala, Arce, Galán, 1997).

Todos pertenecemos a diferentes grupos en nuestro diario vivir formamos grupos de amigos, grupos familiares, grupos laborales y grupos sociales, sin embargo es complicado armar un grupo de trabajo. Por otro lado la formación de dicho grupo es bajo la premisa de objetivos a lograr, como consecuencia el grupo se mantendrá hasta que se alcancen los mismos, perdiendo así el sentido de su existencia.

Podemos diferenciar los tipos de agrupaciones:

- **Homogéneas:** Cuando los grupos se forman en base a un criterio fijo y determinado igual para todos.
- **Heterogéneas:** Cuando no se encuentra o no se cree necesario el agrupar en función de criterio alguno, ya que cada uno de sus miembros posee su propia personalidad como individuo.
- **Flexibles:** Cuando la formación de los grupos está en función de la tarea se realizan distintas agrupaciones para las diferentes áreas de aprendizaje para distintos trabajos.
- **Grupos libres:** Son aquellos que se forman porque sus componentes creen que uniéndose van a obtener algún tipo de satisfacción, se basa en elecciones interpersonales voluntarias y en procesos de consentimiento mutuo.
- **Grupos impuestos:** Son aquellos que se forman deliberadamente, en los que dos o más de sus componentes confían en poder lograr algunos de los propósitos.
- **Grupo primario:** Sería un grupo pequeño en el cual existe comunicación, conocimiento y aceptación, se dan las relaciones cara a cara, la familia, un

grupo de amigos.

- **Grupo secundario:** Se caracteriza por unas relaciones no tan directas en las que el tono afectivo y la interrelación entre los distintos componentes es menor, empresa donde se trabaja (Fuentes, 2000).

Pallares (1990) señala existencia de cinco etapas en todo proceso grupal:

1. Orientación
2. Establecimiento de normas:
 - Responsabilidad grupal
 - Responder a los demás
 - Cooperación
 - Toma de decisiones mediante acuerdo
 - Enfrentarse a los propios problemas
3. Solución de conflictos
4. Eficiencia
5. Final.

2.9 ¿POR QUÉ SE PERTENECE A UN GRUPO? (Shaw, 1989)

- Para satisfacer una necesidad individual.
- Por atracción interpersonal.
- Por semejanza de actitudes.
- Por personalidad.
- Por nivel económico.
- Por compatibilidad de necesidades.

2.10 FUNCIONAMIENTO DE UN GRUPO:

- **Nivel de contenido:** La función fundamental del grupo no es otra que la clarificación de términos, tareas y objetivos. Aquí la planificación, el análisis y el desglosamiento de cada tarea, contribuyen a disminuir las dificultades derivadas del miedo al fracaso y la falta de autoconocimiento.
- **Nivel de procedimiento:** Se relaciona con la función de control en la promoción de la participación ordenada (las normas), se trata de estimular o

frenar tiempos y modos de participación.

- **Nivel socio-afectivo:** Definido por las relaciones afectivas, los comportamientos y las actitudes se relaciona con las funciones de distensión y autoconocimiento, resulta fundamental hacer expresa la distinción entre el contenido que se trabaja y la carga socio afectivo que dé él se desprende (Fuentes, Ayala, Arce, Galán, 1997).

2.11 LA EFICACIA DEL TRABAJO EN GRUPO:

Un buen trabajo supera expectativas tanto de motivación como en satisfacción y riqueza cualitativa de sus resultados, el comportamiento individual se resiente ante el contacto grupal generando respuestas de distinto tipo en función de las características diferenciales de la agrupación en que se inserta, para lograrlo se debe tomar en cuenta que depende de varios factores como:

2.12 INFLUENCIAS INTERNAS Y EXTERNAS:

- **Ambientales:** Crear y mantener un marco físico agradable en el cual se desarrolla la acción del grupo es importante ya que el clima se convierte de este modo en un factor determinante del funcionamiento del grupo. Esta es una influencia tanto externa como interna. Un buen clima es expresión de madurez en el grupo lo cual se logra con cooperación y democracia dentro del mismo (Fuentes, Ayala, Arce, Galán, 1997).

Se trata de crear un clima apto para que las personas puedan realizar la experiencia del auto descubrimiento y del descubrimiento de los demás a través de la comunicación y la comunión interpersonal (Andreola, 1984).

- **Psicológicos:** La calidad de las relaciones humanas entre los integrantes, creando una atmosfera cálida, democrática, amistosa y responsable ya que debe existir una atracción interpersonal en donde exista intercambio inequidad y semejanza (Beltrán, 2000). Debe brillar la luz de la inteligencia el diálogo el respeto mutuo y de la confianza esta es una influencia interna.
- **Socio cultural:** Son los hábitos individuales, ya que no todos los miembros de un grupo se comportan del mismo modo por ende no todos desarrollarán

el mismo roles (Fuentes, 2000) esta es influencia externa.

- **Estructura del grupo:** Hay diferentes roles que conforman un grupo como roles para tarea del grupo, rol de constitución, mantenimiento y rol individual.

2.13 FORMACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LOS GRUPOS:

Aspectos generales que ayudarán en la formación de un grupo (Fuentes, 2000):

- Tamaño del grupo.
- Nivel de conocimientos del grupo.
- Intereses y expectativas del grupo.
- Condiciones en las que se participa en el grupo.
- Los objetivos del grupo.
- Tiempo de permanencia del grupo.

2.14 ETAPAS O FASES DEL GRUPO: (Fuentes, 2000)

- Etapa de nacimiento, inicio o individual.
- Etapa de crecimiento, identificación o desarrollo.
- Etapa de maduración, integración y cohesión.

COMPORTAMIENTO EN LA ETAPA DE NACIMIENTO: (Fuentes, 2000)

- Búsqueda de orientación en información.
- Conducta centralizada individualmente.
- Intento de descubrir conductas aceptadas por el grupo.
- Participación vacilante buscando apoyo.
- Establecimiento de normas por las que se regirá el grupo.
- El sujeto no sabe qué lugar ocupa en el grupo.

COMPORTAMIENTO EN LA ETAPA DE CRECIMIENTO: (Fuentes, 2000)

- Toma progresiva de conciencia de la situación.
- Se deja de centrar la conducta en sí mismo.
- Mayor apertura hacia el exterior.
- Tendencia a formar subgrupos.

COMPORTAMIENTO EN LA ETAPA DE MADURACIÓN: (Fuentes, 2000)

- Maduración, integración y cohesión.
- Se requiere conciencia del nosotros y se destierra el yo.
- Colaboración entre los miembros.
- Sentimiento crítico, claro y abierto.
- Aumento de la eficacia y del rendimiento.

2.15 ROLES PARA TAREA DE GRUPO: (Fuentes, 2000)

Es muy importante que los grupos creen nuevos roles de acuerdo a sus necesidades y objetivos, entre ellas figuran las personas que aportan las ideas, las que aportan la información, el que coordina y el que ejerce de secretario.

- Iniciador contribuyente.
- Indagador de opiniones.
- Coordinador
- Secretaria
- Informante
- Elaborador
- Orientador
- Crítico
- Evaluador
- Técnico en procedimientos

2.16 DISTRIBUCIÓN DE LAS FUNCIONES:

Para un mejor rendimiento de cada integrante es mejor si las tareas o funciones no se imponen si no que se ofrezca cada integrante a realizarlas así asegura que cada tarea se realice porque fue la obligación que el estudiante se impuso y no le fue delegada.

2.17 ROLES DE CONSTITUCIÓN Y MANTENIMIENTO DE GRUPO: (Fuentes, 2000)

Distingue entre los que se encargan de mantener la moral del grupo, de reducir los

conflictos y de asegurar la participación de todos.

- Animador o estimulante
- Conciliador
- Facilitador
- Observador
- Seguidor

2.18 ROLES INDIVIDUALES: (Fuentes, 2000)

- Agresor
- Confesante
- Dominador
- Buscador de ayuda
- Monopolizador
- Obstructor
- Buscador de reconocimiento
- Defensor de intereses
- Mudo

Características individuales: influyen en la eficacia del grupo, también existen diferentes componentes para tomar en cuenta como:

- Modos más efectivos para trabajar juntos.
- Desarrollo de la confianza mutua.
- Conocer nuevas experiencias.
- Mejorar su comunicación.

2.19 PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ACCIÓN DE GRUPO: (Fuentes, 2000)

- Creación del ambiente o atmosfera grupal.
- Clima de confianza y comunicación.
- Liderazgo compartido.
- Desarrollo de los objetivos del grupo.
- Flexibilidad de organización.
- Comunicación y consenso en las decisiones.
- Comprensión del proceso grupal.

- Evaluación de objetivos y actividades.

El grupo también se define por las siguientes características:

1. Al tiempo en el que las personas están reunidas, los grupos pueden ser:
 - **Momentáneos:** Su duración es efímera o coyuntural.
 - **Duraderos:** Es duración permanente o más prolongada.
2. Al propósito que impulsa a las personas a reunirse en grupo:
 - **Casuales:** Se forman por mera coincidencia.
 - **Intencionales:** La gente está ahí porque se lo ha propuesto.
3. Al número de miembros:
 - **Pequeños:** Menos de quince.
 - **Medianos:** De quince a treinta.
 - **Grandes:** Más de treinta.
4. A su estructura vivencial:
 - **Teórico:** Se reúnen principalmente para adquirir conocimientos e intercambiar información.
 - **Prácticos:** Se reúnen con el objetivo de resolver problemas concretos de acción colectiva.
 - **Éticos:** El objetivo es obtener la modificación de la conducta individual o grupal.
 - **Estéticos:** Tiene como objetivo la diversión el recreo o esparcimiento de los miembros.
5. Al tipo de interrelación existente entre los miembros de grupo:
 - **Anárquicos:** Se caracterizan por su falta de organización, número de miembros indefinido, la asistencia no es obligatoria, poco apropiados para llevar a cabo cualquier objetivo práctico.
 - **Autocráticos:** Están perfectamente organizados y poseen clara visión de sus fines, se resisten al cambio, son fundados o dominados por un individuo, generalmente se aprueban las mociones propuestas por el líder.
 - **Democráticos:** Se crean sobre la confianza en la dignidad y capacidad humana de todos y cada uno de sus miembros, todos tienen la facultad

de definir y resolver los problemas, logrando la participación de todos los integrantes (Fuentes, 2000).

2.20 DINÁMICA DE GRUPO:

Describe las fuerzas que operan en una situación que determinan la conducta del grupo y sus miembros existen distintas clases de técnicas de dinámica de grupo, tales como: **conductuales y de aprendizaje**.

El cambio de roles grupales es una condición necesaria que nos ayuda a desarrollar todos los aspectos de nuestra personalidad ya que organizar significa: dividir tareas, delegar funciones y ejercer un principio de responsabilidad y así encontrarse con la actividad, en la realización de las tareas, la confianza necesaria para la delegación o el reparto de funciones y la exigencia fruto del ejercicio de la responsabilidad, se convierten junto a la necesidad como punto de partida y la existencia de una meta común en las principales notas características del grupo (Fuentes, Ayala, Arce, Galán, 1997).

En la verdadera dinámica de grupo no hay locutores y oyentes sino tan solo interlocutores, todos en condiciones de igualdad para decir su palabra; los grupos humanos tomarán el rumbo de la comunicación, cooperación, la integración o el del conflicto, la agresividad y la disgregación según el tipo de control o liderazgo que en ellos se ejerza (Andreola, 1984).

Para desarrollar una buena dinámica de grupo es preciso deshacer una serie de prejuicios referidos al liderazgo, luego se trata de conocer las formas de liderazgo que actúan en los grupos y las técnicas para descubrir líderes (Andreola, 1984).

“Se refiere a la vez al conjunto de fuerzas que actúan en el seno de los grupos, al estudio sistemático de estas fuerzas y a una técnica de formación que descansa en el análisis de los fenómenos de grupo” (Ferry, 1971: p. 104). Los requisitos para desarrollar son: la motivación, aplicación adecuada de la técnica, tiempo reglamentario, finalidad y evaluación de la técnica.

Métodos de proceso delimitador trabajo en grupo y el trabajo agrupado; trabajo en grupo todo tipo de unión que tenga como finalidad de alcanzar una meta. El trabajo

agrupado se erige dentro de los métodos activos de enseñanza, supone la unión de distintos miembros sin la implicación de una organización ni el establecimiento de condiciones por ende hay ausencia total de coordinación.

2.21 EL TRABAJO POR EQUIPOS:

La construcción de los equipos o de grupos intenta a la vez restablecer situaciones próximas en las que los estudiantes deberían actuar espontáneamente y buscar compañeros para trabajar y tener una experiencia agradable (Ferry, 1971).

La importancia de los objetivos del grupo es crear conciencia para analizar los problemas, propiciar la interrelación de los participantes, estimular sus destrezas, superar deficiencias, conocer las actitudes, permitir el crecimiento y desarrollo del grupo, crear un clima propicio, capacitar a las personas para saber dar y recibir información.

El grupo no nace, se hace a lo largo del tiempo, es preciso establecer desde el principio las metas y objetivos del grupo entre todos los participantes, para crear un clima abierto, flexible y cálido que posibilite una comunicación afectiva y personal (Fuentes, 2000).

La experiencia dice que cuando un grupo de personas trabaja un tema, difícilmente lo hace en grupo, se debe hacer de forma cómoda y sencilla, subdividiendo trabajos, tareas es decir trabajar de forma agrupada no dividir las y que cada quien lo haga por aparte.

Hay diferentes técnicas para trabajar en grupo estas son algunas principales o más utilizadas:

- **EL SIMPOSIO:**

Es una técnica que consiste en reunir a un grupo de personas capacitadas sobre un tema, especialistas o expertos que exponen ante un auditorium sus ideas o conocimientos en forma sucesiva, integrando así un panorama a cerca de la cuestión que se trate.

En el simposio los integrantes exponen individualmente durante 15 o 20 minutos, en cuanto a las ideas de los expositores, pueden ser parecidas o no y lo importante es que cada uno de ellos ofrezca un aspecto particular del tema, de modo que al finalizar este quede desarrollado en forma relativamente integral.

PREPARACIÓN:

Elegido el tema o cuestión que se desea tratar, los organizadores seleccionan a los expositores que pueden ser de 3 a 6 teniendo en cuenta que cada uno de ellos, debe enfocar un aspecto particular que responda a su especialización.

Es conveniente una reunión previa con los miembros del simposio para intercambiar ideas, evitar reiteraciones, delimitar los enfoques parciales, establecer el mejor orden y calcular el tiempo de los participantes. Es muy importante reunirse unos minutos antes de dar comienzo para cerciorarse de que todo esté en orden y ultimar en todo caso los últimos detalles (Paiz, 2013).

- **MESA REDONDA:**

Es una técnica de discusión ante un auditorio entre un pequeño grupo de personas precedidas por un moderador, en donde cada participante expone diferentes hechos y puntos de vista, acerca de un tema específico.

Los integrantes de la mesa redonda pueden ser de 3 a 6 personas, generalmente son 4, deben ser elegidos, pues han de sostener posiciones divergentes u opuestas sobre el tema que se tratará, ya sea individual o por parejas o bandos, han de ser expertos o conocedores de la materia, hábiles para exponer y defender con argumentos sólidos su posición.

La confrontación de enfoques y puntos de vista permitirán al auditorio obtener una información variada y actualizada sobre el asunto que se trate, evitándose así los enfoques parciales o tendenciosos posibles, en toda conferencia unipersonal.

La mesa redonda tiene un director o coordinador, la duración es conveniente que no se extienda más allá de los 50 minutos, para las preguntas que desea formular el auditorio durante el lapso que se considere prudencial.

PREPARACIÓN:

Una vez decidido el tema o cuestión que se desea tratar en la mesa redonda, el organizador debe seleccionar a los expositores de los distintos puntos de vista, de acuerdo con los requisitos de la técnica.

Se hará una reunión previa con los participantes, con el objeto de coordinar el desarrollo, establecer el orden de exposición, tiempo y temas por considerarse. La mesa redonda requiere esta preparación, a pesar de que en su desarrollo público se manifieste como una situación espontánea.

El organizador debe prever así mismo, el ambiente físico donde tendrá lugar la mesa redonda, el equipo de sonido, los horarios, las invitaciones y la confirmación de los invitados.

Los miembros de la mesa redonda deben estar ubicados en un escenario donde puedan ser vistos por todo el auditorio. Generalmente el coordinador se sienta en el centro, detrás de una mesa amplia y los expositores a su derecha e izquierda forman sus respectivos bandos de opinión (Paiz, 2013).

- **PANEL:**

Reúne a varias personas para exponer sus ideas sobre determinado tema ante un auditorio.

En el panel, la conversación es básicamente informal, pero deben seguir un desarrollo coherente, razonado, objetivo, sin derivar en discusiones ajenas al tema, ni apreciaciones personales, los integrantes del panel son de 4 a 6 personas, tratan de desarrollar a través de la conversación todos los aspectos posibles del tema para que el auditorio obtenga así una visión relativamente completa del mismo.

Un coordinador o moderador cumple la función de presentar a los miembros del panel ante el auditorio, ordenar la conversación, intercalar algunas preguntas aclaratorias, controlar el tiempo.

Una vez finalizado el panel, cuya duración puede ser de 60 minutos, según los casos la conversación o de base del tema pueden pasar al auditorio, sin que sea

requisito la presencia de los miembros del panel. El coordinador puede seguir conduciendo la segunda parte de la actividad grupal, que se habrá convertido entonces en un panel-foro.

La formalidad, espontaneidad y el dinamismo. Son características de esta técnica de grupo, rasgos aceptados generalmente por todo el auditorio.

PREPARACIÓN:

De acuerdo con el tema elegido para el panel, el organizador, selecciona a los componentes y miembros del mismo, tratando que sean personas capacitadas en la cuestión, que puedan aportar ideas más o menos originales o diversos, que enfoquen los distintos aspectos y poseer facilidad de palabra, juicio crítico y capacidad para el análisis tanto como para la síntesis.

Sería deseable por lo menos en alguno, un cierto sentido del humor para amenizar una conversación que podría tornarse en algunos momentos un poco fatigosa. Es conveniente una reunión previa del coordinador con todos los miembros que intervendrán en el panel, para cambiar ideas y establecer un plan, compenetrarse en el tema, ordenar los subtemas y aspectos particulares, fijar tiempo de duración. Aunque el panel deba parecer una conversación espontánea e improvisada, requiere para su éxito ciertos preparativos previos (Paiz, 2013).

- **PHILLIPS 6-6:**

Esta técnica se debe a J. Donald Phillips su creador, que es particularmente útil en grupos de más de 20 personas.

Un grupo grande se divide en sub-grupos de 6 personas para discutir durante 6 minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los grupos se extrae luego la conclusión general.

El Phillips 6-6 puede usarse tanto en clase como en reuniones especiales de grupo. Esta técnica facilita la confrontación de ideas o puntos de vista, el esclarecimiento y enriquecimiento mutuo, la actividad y participación de todos los miembros del grupo, estimula a los tímidos e indiferentes.

PREPARACIÓN:

Esta técnica requiere muy poca preparación, bastará que quien la aplique conozca el procedimiento y posea condiciones para ponerla en práctica. El tema o problema por discutirse, puede ser previsto o surgir dentro de desarrollo de la reunión del grupo. No es común que el grupo se reúna para realizar un Phillips 6-6, sino este se utiliza en cualquier momento ante la reunión del grupo.

Cada sub-grupo elige un coordinador para controlar el tiempo que cada miembro exponga sus ideas durante un minuto, y un secretario que anotará las conclusiones o resumen y las leerá luego al grupo general.

El director u otra persona apunta en el pizarrón una síntesis fiel de los informes leídos por los secretarios, de tal modo que el grupo tenga conocimiento de los diversos puntos de vista que se han obtenido como conclusiones sobre el tema y se hace un resumen final (Paiz, 2013).

- **FORO:**

Dinámica que consiste en que un grupo discute un tema, hecho o problema, conducido por un coordinador.

Suele realizarse el foro a continuación de una actividad de interés general, observado por un auditorio como la proyección de una película, presentación teatral, conferencia, clase o experimento. La finalidad del foro es permitir la libre expresión de ideas a todos los integrantes de un grupo, en un clima informal de mínimas limitaciones.

En razón de esas circunstancias, el coordinador o moderador del foro, juega un papel importante, pues debe controlar la participación espontánea, improvisada y heterogénea de un público numeroso y desconocido, un secretario puede colaborar con el moderador y anotar por orden a quien solicite la palabra.

PREPARACIÓN:

El moderador inicia el foro explicando con precisión cuál es el tema o problema que se ha de debatir o los aspectos de la actividad observada que se han de tomar en

cuenta, señala las formalidades a que habrá de ajustarse los participantes, formulando una pregunta concreta referida al tema, elaborada de antemano e invita al auditorio a exponer sus opiniones.

Vencido el tiempo previsto para preguntas, y agotado el tema el coordinador hace una síntesis por resumen de las opiniones expuestas, extrae las posibles conclusiones, señala las coincidencias y discrepancias (Paiz, 2013).

- **SEMINARIO:**

Un grupo investiga un tema de sesiones planificadas, recurriendo a fuentes originales de investigación.

El seminario tiene por objeto la investigación o estudio intensivo de un tema, en reuniones de trabajo debidamente planeadas.

Por la importancia del seminario como técnica de grupo, muy utilizada a nivel de carreras universitarias, se aconseja que se trabaje en sub grupos, cada uno con la responsabilidad de cubrir un área y ciertas tareas específicas.

El seminario posee ciertas características como:

- Los miembros tienen intereses comunes en cuanto al tema y un nivel semejante de información acerca del mismo.
- El tema de seminario exige la investigación específica en diversas fuentes.
- El desarrollo de las tareas, así como los temas y sub temas por tratar son planificados por todos los miembros en la primera sesión del grupo.
- Los resultados o conclusiones son responsabilidad de todos el facilitador o coordinador es un miembro más que no resuelve los problemas por sí mismo.
- Todo seminario concluye con una presentación pública en una sesión y evaluación del trabajo realizado.

PREPARACIÓN:

- Los seminarios son organizados y supervisados por un coordinador.
- Habrá un presidente encargado de sugerir a los grupos la selección del tema en que se debe trabajar, siguiendo una agenda previa.
- Cada subgrupo designa a su coordinador o director para que coordine las

tareas, y un secretario que tomará nota de las conclusiones parciales y finales.

- La tarea específica de seminario consiste en indagar, buscar información, consultar fuentes bibliográficas, discutir en colaboración, analizar a fondo datos e informes, confrontar puntos de vista (Paiz, 2013).

2.22 ENSEÑANZA MUTUA:

"El proceso de aprendizaje advierte que la transmisión de los conocimientos los estudiantes por los estudiantes es un éxito relativo" (Ferry, 1971: p. 98). Sería sencillo si cada estudiante realmente tuviera la iniciativa de explicar y enseñar los temas a tratar en la realización de los trabajos.

El concepto de aprendizaje puede ser considerado como el proceso por el que se acumula información en la memoria, lo que configura unos conocimientos previos que mediatizarán las experiencias y las relaciones con el medio y da lugar a las características comunes de cada grupo y las diferencias de cada individuo (Ferry, 1971).

La capacidad de aprender se desarrolla en la medida que el estudiante logra tomar conciencia sobre una relación positiva. Y esta relación solo se logra gracias a la aceptación entre los miembros del grupo.

El proceso de aceptación requiere de un proceso de ambos lados entre todos los miembros del grupo debe haber una actitud caracterizada por:

- La caracterización incondicional de todo lo que expresa el otro.
- La comprensión enfática a través de la cual intentamos sentir lo que él siente.
- La congruencia, la capacidad de asumirse tal como se es dentro de una situación, con sus sentimientos positivos o negativos (Ferry, 1971).

Un aprendizaje específicamente humano importante es el aprendizaje observacional ya que un sujeto con sólo observar la conducta de otro puede aprender conductas nuevas cómo cambiar las conductas antiguas significó ejecutar por sí mismo ninguna conducta ni recibir refuerzo alguno directo.

2.23 TÉCNICA:

Es un procedimiento utilizado para la interacción humana, por medio de herramientas o medios complementarios para alcanzar los objetivos que se deseen alcanzar.

2.24 TÉCNICAS DE GRUPO:

Tienen una doble finalidad son un método válido para la transmisión comprensiva y al mismo tiempo suponen un objetivo de ratificación de sus conocimientos aprendidos (Fuentes, 2000). Para comunicarse deben existir dos elementos fundamentales: el emisor y el receptor; ya que la comunicación es un proceso que debido a su estrecha relación con el comportamiento humano individual o colectivo, es un proceso complejo (Fuentes, Ayala, Arce, Galán, 1997).

2.25 TÉCNICAS CONDUCTUALES:

El aprendizaje juega un papel central en el desarrollo de la conducta que es que todo lo que el organismo hace cómo es capaz de vencer puede considerarse como un resultado del aprendizaje (Beltrán, 2000).

Que van dirigidas a cambio de conducta del individuo dentro del grupo en las cuales se encuentran:

- **Técnicas de presentación:** Son las que permiten saber qué clase de auditorio se tiene en ella se encuentra la personalidad que generalmente es la que hace que el auditorio preste atención, la apariencia física, la actitud del comunicador.
- **Técnicas de comunicación interpersonal:** Es importante que se cambie el rol del comunicador a receptor, que se vea a la cara cuando se habla, que comparta o exponga en común el mismo espacio físico y psicológico que unifique el grupo, que cuide el ambiente, que aplique liderazgo en una participación democrática que muestre actitud flexible, que aplique consenso en el grupo y una evaluación cotidiana.
- **Técnicas de barreras comunicacionales:** Barreras físicas, barreras

fisiológicas, barreras psicológicas, barreras semánticas.

- **Técnicas motivacionales:** Son internas y externas permitiendo que los involucrados en la comunicación pueden integrarse y dirigir objetivamente las metas de grupo y crear un ambiente propicio para desarrollarlas. Todas las personas tienen un caudal de potencialidades que deben ser desarrolladas.
- **Técnicas para descubrir líderes:** Quienes serán líderes dependen de un complejo de fuerzas que no permiten predicción, porque un líder se hace y no se nace como tal. Principalmente se logra observando los miembros del grupo para identificar el alma o espíritu del mismo, ver si alienta y estimula los otros a seguir adelante, saber si promueve el conocimiento y enseñar a aprender, hay que darse cuenta si sabe escuchar y estimula a todos a que hablen, debe planificar con el grupo y preocuparse por el avance y progreso del mismo para estimular, orientar y tranquilizar a los integrantes del grupo.

2.26 LÍDER ELECTO O LÍDER NATO:

La elección de un líder puede resultar una tarea sencilla si se conocen las habilidades que de esa persona se requieren.

- **Líder Nato:** Diferenciar entre el líder que lo es por sus cualidades personales. Implica como mínimo dos condiciones: que el sujeto perciba la necesidad de que se realice cierta función y que se sienta capaz de ejecutarla con éxito (Fuentes, Ayala, Arce, Galán, 1997).
- **Líder Electo:** Desempeña tal papel por la necesidad u obligación que tiene el grupo de estar dirigido y representado por un miembro o grupo reducido.

Los principales tipos de líderes son: autocrático, paternalista, liberal y democrático.

- **Líder Autocrático:** Autoritario, concentra el poder de decisión, dicta el solo las normas y actividades del grupo, es autosuficiente, no distribuye el poder de decisión, no promueve otros liderazgos, no estimula la iniciativa de los miembros del grupo, se limita a mandar, amenazar, exigir y castigar.

- **Líder Paternalista:** Quiere hacerlo el todo, no valora la iniciativa ajena y la sustituye por la propia, tiende a caer individualidades infantiles, indecisas e inseguras, todo el mundo debe recurrir a él para encontrar la solución.
- **Líder Liberal (Laissez Faire):** Ese líder no toma ninguna iniciativa, no asume ni dirige ni coordina es inseguro y esta desligado.
- **Líder Democrático:** Valora las ideas e iniciativas del grupo, coordina ánima y promueve la participación y la cooperación, distribuye el poder de decisión, crea un clima de libertad de comunicación y de integración (Andreola, 1984).

2.27 TÉCNICAS DE APRENDIZAJE:

Son las que se utilizan para el momento de tomar decisiones para el montaje de eventos actividades y situaciones comunicacionales y puede ser:

- **Autoritario:** Cuando en un grupo sólo el coordinador toma las decisiones.
- **Democrático:** Cuando el coordinador convoca reunión donde los miembros del grupo participan en la toma de decisiones.
- **Liberal:** Se caracterizan por una disposición más activa y continua a ofrecer sugerencias en los momentos que sean necesarios.

Se encontraron tres corrientes psicológicas principales que marcarán la evolución de la consideración de los procesos de aprendizaje:

Aprendizaje por condicionamiento, aprendizaje por observación y aprendizaje por reestructuración cognitiva (Coll, 1991)

- **Aprendizaje por condicionamiento:** Se basa en la asociación entre el estímulo que se presentan y la respuesta que se proporciona (Beltrán, 1992).
- **Aprendizaje por observación:** Es el realizado por medio de la observación en el que la imitación queda definida como la vía esencial para realizar aprendizajes sociales que no pueden ser identificados por cadenas de tipo de estímulo - respuesta (García, 1990).
- **Aprendizaje por reestructuración cognitiva:** Que se centra en la esencia

sociocultural del aprendizaje humano e identifica los aspectos de carácter simbólico más complejos que los anteriores que sólo serán aprendidos a través de la convivencia y la construcción tanto nivel personal como a nivel de grupo.

2.28 EXAMEN EN GRUPO:

El simple hecho de hacer examen requiere de previa preparación para que sea un éxito, pero un examen en grupo resulta ser más complicado porque mientras unos integrantes se esfuerzan por estudiar otros se desligan de la obligación, si todos los miembros se comprometieran a ayudar, a aprender unos de otros demostraría ser más eficaz la realización del examen.

2.29 EVALUACIÓN DEL GRUPO:

Resulta difícil y polémico este punto si a la complejidad de encontrar un parámetro axiológico que señale lo que está bien o mal le añadimos la actitud y actuación no siempre sincera de los miembros del grupo, ya que se deben calificar los siguientes elementos:

- Los individuos: Tanto en sus actuaciones como en la actitud que muestran a lo largo del proceso.
- El grupo: A la eficacia en la solución de la meta fijada, compromiso, colaboración.
- Las relaciones: Entre individuos, entre el grupo y otro grupo, entre individuo y grupo.
- La meta fijada: En un análisis de la eficacia de las distintas tareas hasta llegar al resultado final.
- El procedimiento para la solución de tareas (Fuentes, Ayala, Arce, Galán, 1997).

Se construye más siendo amigo, que juez.

2.30 GRUPO DE DISCUSIÓN:

De los cuales se espera una mayor eficacia en la adquisición de los conocimientos de los estudiantes y compromiso de su parte.

Un grupo que discuta sobre la experiencia vivida entre ellos, para que se expresen verbalmente y aumentar sus aptitudes propias por medio de la colectividad (Ferry, 1971).

2.31 IDEALIZACIÓN DEL GRUPO:

Las personas muchas veces no son lo que aparentan ser por lo explicado en el inciso 2.2 que a veces te sorprenden o te desilusionan. Crear una falsa idea de cómo son las personas no ayuda a formar un camino de cómo trabajar.

Somos miembros de múltiples grupos como familia amigos colegas o compañeros vecinos y lo que parece claro es que esta dimensión social es susceptible de ser desarrollada y mejorada (Fuentes, 2000).

2.32 FACTORES NECESARIOS EN TODO GRUPO:

- Percepción de un objetivo y meta común.
- Cierta grado de interacción entre sus miembros.
- Actitudes, normas y valores comunes.

2.33 LIBERTAD DE PARTICIPACIÓN:

"El trabajo en grupo debe ser facultativo" (Ferry, 1971: p. 158), no se puede obligar a nadie aunque así se tengan los materiales necesarios para terminar el trabajo, quien no tenga buena voluntad de trabajar pierde el tiempo, cada integrante debe adquirir conciencia de su responsabilidad, libertad total es necesaria para realizar el trabajo profesionalmente así cada miembro asistirá a las reuniones porque le interesa.

De esta manera el rendimiento de cada miembro será mejor, además cada coordinador debe actuar con eficacia para que el grupo sepa confiar en él.

2.34 TEORÍA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

¿Qué es un conflicto?

Un conflicto es una especie de interacción entre una persona y su ambiente es decir

se refleja una interacción en la que la persona está motivada hacia una meta y encuentra dificultades para alcanzarla.

El conflicto surge cuando no se conocen los caminos de solución o cuando existen metas diferentes.

Un conflicto no tiene que ser una situación irreconciliable sino que puede ser simplemente un punto de vista distinto al de otras personas que nos lleva a hablar, debatir o ponernos de acuerdo con el otro, no con la finalidad de llegar a imponer mi solución, sino la que se cree más adecuada para el colectivo, se intenta buscar una mejor solución pero de no ser posible, se intenta conseguir los objetivos o finalidades comunes a través de las soluciones menos conflictivas para el grupo (Fuentes, 2000).

Pasos para resolver el objetivo o meta:

1. Definición del problema.
2. Confección por parte de los miembros del grupo de posibles soluciones.
3. Evaluación y selección de la solución más adecuada.
4. Ejecución de las tareas y control de las mismas.

Podemos encontrar una doble vertiente:

La primera basada en afrontar los hechos a su vez subdividida en función de las medidas adoptadas para su resolución.

La segunda la evitación no es sino una forma de posponer el conflicto que actual en busca de una merma de sus consecuencias ante el paso del tiempo (Cartwright y Zander, 1989). Cuando se elige esta opción se crea una deformación cotidiana que supone un obstáculo de la comunicación y la franqueza.

Así que parece más adecuado optar por el camino de la resolución y aunque es difícil por ser el método que obliga a los miembros del grupo a poner en claro las perspectivas planteadas en situaciones de conflicto, se forma el diálogo y la posibilidad de entendimiento depende en gran medida la actitud y la implicación que se tiene en el grupo.

2.35 LA INVESTIGACIÓN COMO OPORTUNIDAD PARA EL TRABAJO EN GRUPO:

Si se conocieran las reglas de cómo trabajar en grupo mucho antes de formar un grupo sería más fácil concluir con la tarea o investigación asignada entre todos los integrantes, por eso es importante como la investigación influye de manera positiva en los integrantes del grupo.

- **La investigación – acción:**

Es uno de los medios más adecuados para la resolución conjunta de problemas, atendiendo a las necesidades y preferencias de todos los integrantes del grupo supone una forma de indagación auto reflexivo de los participantes, para mejorar la racionalidad y justicia.

- **La investigación – colaborativa:**

Se conceptualiza en un tipo de investigación donde los investigadores e investigados conviven para la resolución de los problemas inmediatos y prácticos y su objetivo es el trabajo sobre aspectos profesionales compartidos.

- **La investigación – participativa:**

Es una forma de investigación – acción social que surge como método alternativo para encausar las investigaciones donde la participación, democratización, crítica son centro de las mismas en busca del llamado desarrollo comunitario (Fuentes, Ayala, Arce, Galán, 1997).

2.36 JUEGO DE LA VIDA:

El juego es una manera de imitar o simular situaciones similares de la vida, la propia vida no deja de ser un juego, la propia ficción científica no es jugar a, o sentir que, se hace ciencia, las técnicas de juego y simulación en el trabajo en grupo pueden ayudar a las personas a ser menos máquinas y más efectivamente personas, redescubriendo la alegría, la gratitud y el impulso creativo de las tareas que realizan viviendo más y produciendo más. Una de las características de la vida, es la unidad (Andreola, 1984).

2.37 TÉCNICAS DE CREATIVIDAD:

Es una preocupación aprender ideas, teorías, hallazgos y conocimientos ya existentes. Pero se preocupan demasiado poco por crear, inventar, producir nuevas ideas, nuevas conquistas, se pone todo el énfasis en el pensamiento convergente y muy poco o ninguno, en el pensamiento divergente, la creatividad de las personas se ve poco estimulada en los diversos agrupamientos humanos en general (Andreola, 1984).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Método

3.2 Tipo de Investigación:

Tipo de investigación descriptiva: interpreta lo que es.

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo General

- Establecer que los estudiantes de octavo y décimo semestre en la jornada vespertina de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no están concientes de las barreras comunicacionales que surge en ellos cuando efectúan trabajos en grupo.

3.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar que hay falta de conciencia de los estudiantes en la interrelación de los miembros cuando trabajan en grupo.
- Determinar las barreras comunicacionales que los estudiantes ignoran e intervienen en el mal funcionamiento del grupo al momento de realizar un trabajo según la opinión de los docentes.
- Proponer una solución para que tomen conciencia los estudiantes sobre las barreras comunicacionales que les afectan al momento de realizar un trabajo en grupo.

3.4 Técnica:

La información fue documentada por medio de observación directa, documentación bibliográfica, encuestas a los estudiantes y coordinadores, entrevistas a los docentes de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.5 Instrumentos:

- **El cuestionario:** Es el instrumento que se utilizó para realizar la investigación con nueve preguntas cerradas a los estudiantes del octavo y décimo semestre en la jornada vespertina de la licenciatura de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, nueve preguntas cerradas a los coordinadores de los grupos formados en clase.
- **Entrevista:** De ocho preguntas a los docentes que dan clases en el octavo y décimo semestre jornada vespertina.
- **Observación directa:** La que permitió descubrir patrones de conducta de los estudiantes.
- **Recopilación bibliográfica:** Que contribuyó a una mejor comprensión y análisis de los fenómenos comunicacionales, culturales, que poseen incidencia en el problema planteado, así como base para la interpretación de los resultados obtenidos a través de esta investigación.

3.6 Población y muestra:

La muestra seleccionada para el estudio es no probabilístico intencional, son los estudiantes de licenciatura en la jornada vespertina de la Escuela de Ciencias de la Comunicación en el octavo y décimo semestre ya que son los estudiantes menos ininterrumpidos con feriados, descansos o cierre de universidad por lo tanto, son los semestres con más trabajos e investigaciones de campo que los docentes les dejan con el propósito que cada estudiante logre ser un profesional al momento de cerrar pensum de licenciatura.

3.7 Procedimiento y análisis estadístico:

Para lograr la investigación se realizaron encuestas cerradas y entrevistas con el objetivo de conocer la falta de conciencia en los estudiantes con respecto a las barreras comunicacionales. ¿Cuándo se realizó la investigación? Entre los meses de julio a octubre del año 2013. ¿Qué objetivo se pretendía lograr? Demostrar que los estudiantes universitarios no tienen conciencia de las barreras comunicacionales que ellos mismos crean al momento de trabajar en grupo.

CAPÍTULO IV

4.1 Resultados:

Aquí se presenta la forma en que fueron recopilados y procesados los datos obtenidos a través de los instrumentos. A su vez esta variable se tomo como base para emitir algunas conclusiones necesarias, plantear algunas recomendaciones y analizar la falta de conciencia que tienen los estudiantes sobre las barreras comunicacionales.

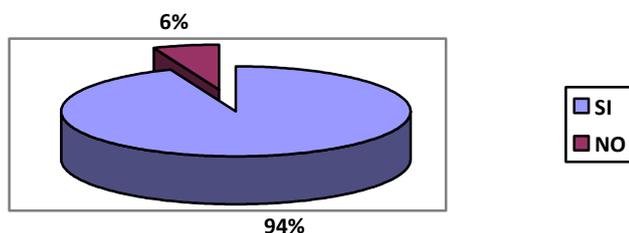
Fichas bibliográficas, fichas textuales, fichas de resumen, fichas de paráfrasis, observación ordinaria.

Técnicas de observación: El trabajo de recopilación consta de dos aspectos principales: la técnica de investigación bibliográfica y del trabajo de campo y esta última se divide en observación y exploración directa con la muestra.

4.2 Análisis de resultados:

Encuesta realizada a 10 coordinadores de grupo del octavo y a 6 coordinadores del décimo semestre de la licenciatura en la jornada diaria, vespertina de la Escuela de Ciencias de la Comunicación en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

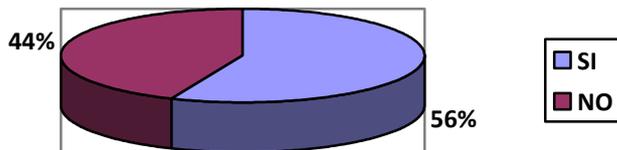
4.3.1 Elección de coordinadores



La elección por unanimidad en los estudiantes tiene como resultado delegar la responsabilidad a alguien más y no correr con todo el trabajo, por eso queda claro que el 94% de los coordinadores fue elegido unánimemente por los estudiantes, mostrando que delegan la responsabilidad de ser líder sin trabajo extra, sin siquiera

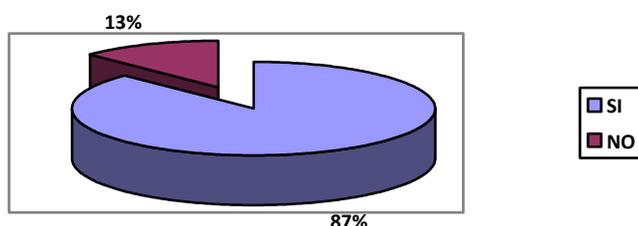
conocer lo que ser coordinador conlleva al momento de trabajar en grupo.

4.3.2 Le agrada ser coordinador



Cuando se ignoran las responsabilidades que conlleva ser coordinador se podría pensar que se debe poner a todos los demás integrantes del grupo a trabajar, por eso al 56% le agrada ser coordinador, porque no hay una guía a seguir más que decidir por los demás para realizar el trabajo. Si los estudiantes estuvieran concientes de los requisitos para ser coordinador muy posiblemente el trabajo en grupo mejoraría porque cada coordinador desarrollaría cada uno de los puntos explicados en el inciso 2.28 y sabría cómo ser un buen líder para representar a su grupo y culminar el trabajo entre todos los integrantes, con la grafica 4.3.1 la mayoría de los coordinadores se eligió por unanimidad, debido a que entre los estudiantes ven quien llevará el trabajo extra ante el resto y como para delegar el trabajo a alguien mas todos se ponen de acuerdo de forma unánime.

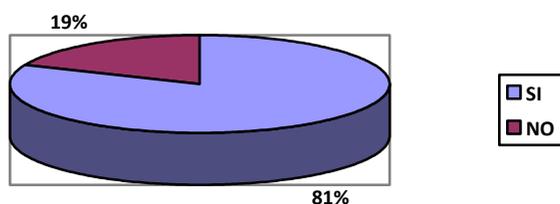
4.3.3 Comunicación entre integrantes



La comunicación entre estudiantes es solo de estímulo – respuesta, por ejemplo: el coordinador dice que parte del trabajo tiene que hacer cada uno de los integrantes y ellos solo mandan por correo al coordinador o a alguien que se ofrezca, después

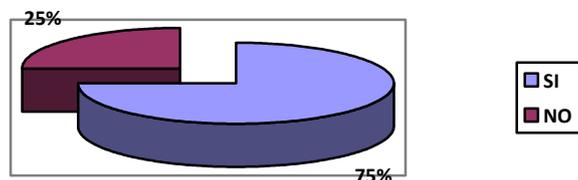
solo se arma el trabajo y se entrega. Si todos cumplieran con mandar a tiempo su parte de trabajo se podría revisar un poco mejor antes de la entrega, por eso el 87% respondió que si hay comunicación entre sus integrantes porque solo se comunican para dividir el trabajo de acuerdo con la gráfica 4.3.4 y de acuerdo con la respuesta 4.5.3 de los docentes su falta de responsabilidad les hace fallar en la organización del trabajo e ignoran la forma correcta de trabajar en grupo, porque su propósito es entregar el trabajo no aprender a hacer el trabajo en forma grupal.

4.3.4 División de trabajo



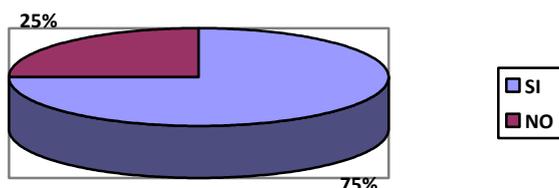
Si los estudiantes aportan equitativamente es porque el coordinador así divide el trabajo en partes iguales, de acuerdo con el 81% de ellos y el resto de los coordinadores opina que no todos trabajan equitativamente porque son esos estudiantes que dejan todo a última hora como lo analizado en la grafica 4.3.3 y es por eso que la eficacia del trabajo disminuye, los estudiantes demuestran que la mayoría ignora por completo la forma correcta de trabajar en grupo, porque coincidiendo con la respuesta 4.5.1 de los docentes, los estudiantes deben hacer un intercambio de conocimientos y así identificar que su forma de trabajar no es la correcta porque no se trata de saber repartir el trabajo si no de planificarlo entre todos aceptando las ideas de todos descubriendo que si hay división se debe cambiar por unión y romper la barrera principal que los docentes identifican: la irresponsabilidad y así poder realizar el trabajo con eficacia.

4.3.5 Iniciativa de los integrantes



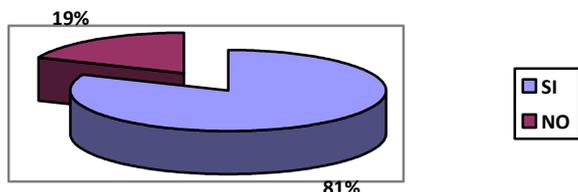
El 75% de los coordinadores están de acuerdo que los integrantes tienen iniciativa de hacer el trabajo cuando están en grupo, eso demuestra que 3 de cada 5 integrantes son creativos y participativos de inicio a fin del trabajo, lo que indica que el resto se une a la grafica anterior 4.3.4 porque no todos aportan de igual forma, solo el 75% lo hace de acuerdo a los coordinadores, sin embargo tener iniciativa no es lo único que se requiere para realizar bien un trabajo porque aun ignoran las razones por las que los docentes los ponen a trabajar en grupo según la respuesta 4.5.1.

4.3.6 Cooperación y voluntad



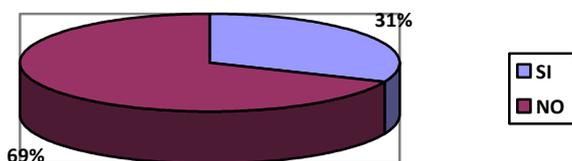
El resultado de esta gráfica concuerda con lo anterior 4.3.5 solo el 75% de los estudiantes mantiene el mismo interés de concluir el trabajo de inicio a fin, lo que indica que los estudiantes continúan con la falta de conciencia para identificar nuevas formas de organización para mantener a todos los integrantes del grupo involucrados de inicio a fin del trabajo.

4.3.7 Fortalezas



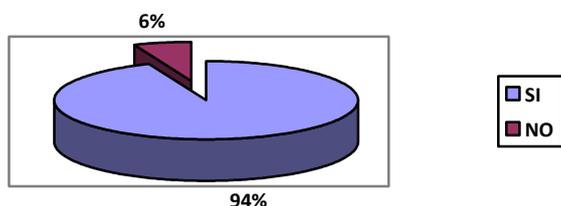
El 81% de los coordinadores conocen las fortalezas o habilidades de sus integrantes por las barreras comunicacionales explicadas en el tema 2.2 es fácil criticar o juzgar aunque la mayoría busca defectos sin querer logran descubrir las fortalezas, también es por eso que la mayoría de los coordinadores las conocen aunque ignoren la razón principal de cómo las descubrieron y el hecho de saberlas no significa que sepan cómo utilizarlas a conveniencia del trabajo grupal.

4.3.8 Barreras entre integrantes



El 69% de los coordinadores respondió que no hay barreras comunicacionales debido a que no están concientes de cuáles son las que surgen en ellos cuando trabajan en grupo, de acuerdo con la respuesta de los docentes en el inciso 4.5.3 revelan que la irresponsabilidad y falta de madurez generan que ese 25% de la pregunta 4.3.5 y 4.3.6 sean la muestra que si hay barreras comunicacionales pero las ignoran y no toman conciencia que realmente les afecta en su comunicación para el desarrollo del trabajo.

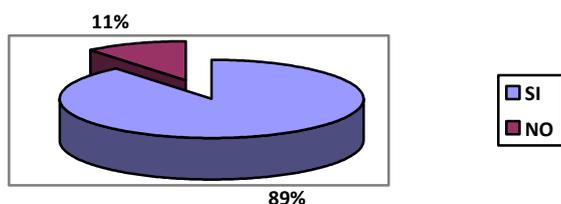
4.3.9 Atención a los integrantes



El 94% de los coordinadores opinaron que si saben escuchar a los integrantes de su grupo sin embargo si estuvieran concientes de como se debe escuchar las barreras en su comunicación, disminuirían cuando la atención a cada integrante aumentará para solucionar su problema, primero se debe tomar conciencia de él, aceptarlo y después se pueden buscar soluciones para que el problema disminuya.

Encuesta realizada a 36 estudiantes del octavo y 28 estudiantes del décimo semestre de la licenciatura en la jornada diaria, vespertina de la Escuela de Ciencias de la Comunicación en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

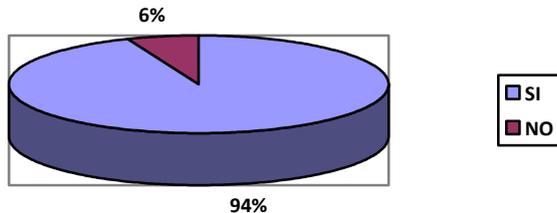
4.4.1 Creación de grupo



Al 89% le fue fácil armar un grupo o unirse a él, porque ya se conocen y se conforma solo de su círculo de amigos por eso no les es difícil unir a uno o dos nuevos integrantes si ya tienen a sus amigos en el grupo, esto demuestra que solo arman un grupo para estar con sus amigos y no toman conciencia que si forman un grupo es para trabajar de forma unánime aprender, como opinaron los docentes en el inciso 4.5.1 la razón principal para armar un grupo es para intercambiar ideas, conocimientos para crear reflexión crítica y que haya dinamismo en el grupo entre

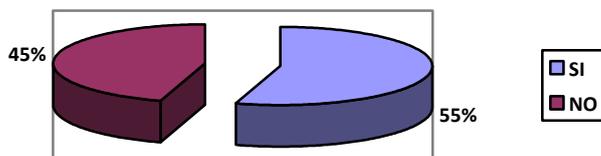
todos no solo el 89% de los estudiantes que ya eran amigos.

4.4.2 Armonía



El 94% de los estudiantes se llevan bien con todos los integrantes de su grupo, por la gráfica anterior 4.4.1 solo hay amigos en el grupo revelando que el otro 6% es ese integrante nuevo que cada grupo une, por eso no logra la aceptación de todos los integrantes o no les agrada como trabajan, cuando el propósito principal como bien lo dicen los docentes es intercambiar conocimientos, que todos se relacionen entre sí, y si el 6% que no es aceptado es porque no son concientes que crean una barrera comunicacional entre los integrantes del grupo al no aceptar a uno o más integrantes nuevos.

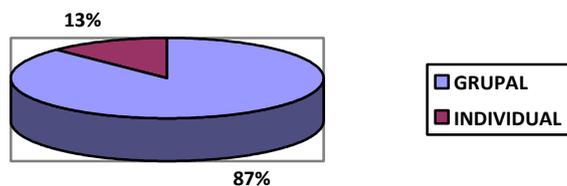
4.4.3 Orden



El 55% de los estudiantes respondió que sí es fácil reunirse con su grupo, pero ese es el porcentaje de estudiantes que al momento de la reunión no conservan la iniciativa como lo indica la gráfica 4.3.4 y 4.3.5, la responsabilidad la dejan al otro 45% que son los que realizan todo el trabajo porque saben que no hay orden, ni buena planificación y terminan trabajando más que el 55%, los estudiantes deberían ser concientes de esa mala organización que va creando barreras es su

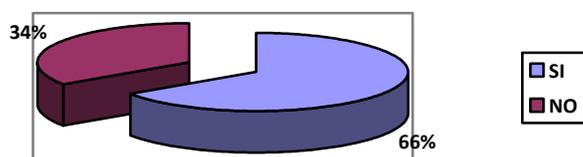
comunicación: la falta de madurez y responsabilidad.

4.4.4 Toma de decisiones



El 87% de los estudiantes opinó que sus decisiones las toman grupalmente y en efecto así es, el único problema es que como todos opinan que para realizar un trabajo se debe dividir esa es la única razón por la que se ponen de acuerdo todos los integrantes, esa no es la forma correcta de realizar un trabajo grupal, los estudiantes deben tomar conciencia que su forma de trabajar no es la correcta y el 13% restante es el tipo de estudiantes que mejor ni se involucra mucho y solo hacen su parte del trabajo u opinan individualmente en todo, por eso la respuesta 4.5.2 de los docentes confirma que si existe división entre estudiantes por la falta de aceptación entre ellos, únicamente se podrá superar si aceptan que su mala planificación se convierte en una barrera que les afecta su comunicación.

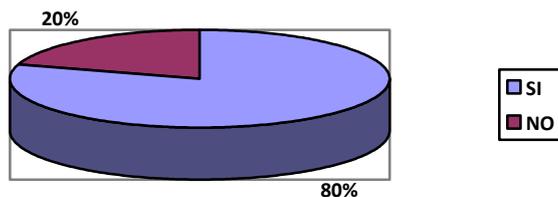
4.4.5 Planificación



El 66% de los estudiantes sabe planificar la forma de dividir el trabajo pero es porque saben improvisar, la mayoría deja el trabajo a última hora y esa situación los hace aprender a dividir, la solución a esta mala planificación como bien lo dijeron los docentes es el interés por parte de cada integrante para que tomen conciencia de

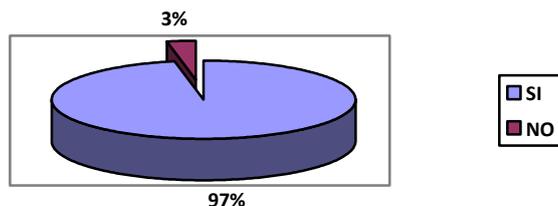
porque realmente trabajan en grupo y luego aprendan a trabajar en grupo, pero si continúan ignorando lo que ellos mismos crean, las barreras continuarán creciendo y afectando a cada estudiante.

4.4.6 Equitativo



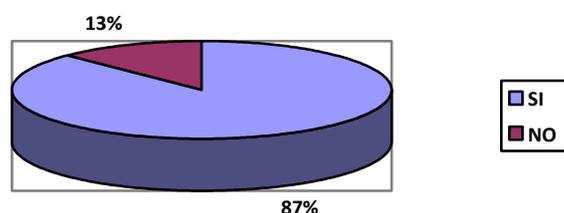
El 80% de los estudiantes se manda equitativamente las partes asignadas del trabajo para que alguien más solo lo arme y luego entregue el trabajo, el otro 20% solo hacen un poco del trabajo por salir del paso, esto muestra que el 80% no trabaja en grupo, ya que dividirlo no es trabajo grupal y con las opiniones de los docentes demuestran que su forma es irresponsable e ineficaz.

4.4.7 Variedad de opinión



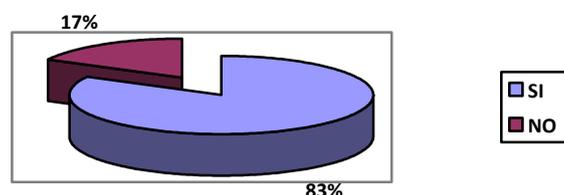
El 97% de los estudiantes es tomado en cuenta cuando aportan sus opiniones pero es porque sus opiniones sobre cómo dividir el trabajo es la misma del 75% en el grupo, de acuerdo a la gráfica 4.3.4 siguen ignorando que tal vez ese 3% sea quien realmente acepta y comprende cual es la forma correcta de trabajar en grupo y por eso no son escuchados.

4.4.8 Saben escuchar



El 87% de los estudiantes es escuchado por los integrantes de su grupo, aunque no se demuestra que realmente sepan cómo, que no estén concientes que el resultado de las 7 repuestas anteriores indican su falta de conciencia sobre las barreras de comunicación que les afecta de cómo escuchar, de cómo trabajar en grupo, de cómo planificar, de cómo ser equitativos y su falta de conciencia opaca la forma de descubrir tales barreras que crean entre ellos.

4.4.9 Buen líder



El 83% de los estudiantes opinan que su coordinador es un buen líder, por varias razones puede ser porque realmente sepa dividir entre los integrantes del grupo las actividades o simplemente opinan que es un buen líder porque pone su nombre en los trabajos, sin importar si trabajaron o no, mientras el otro 17% dice que su coordinador no sabe ser buen líder porque les molesta la forma en la que divide y planifica las actividades porque no lo hace en grupo. Se puede observar que la mayoría de los estudiantes no conocen cual es la mejor forma de trabajar en grupo, de acuerdo a todas las respuestas de los docentes en la entrevista 4.5 y por eso se requiere de que primero tomen conciencia sobre las barreras que crean entre ellos para que luego las puedan superar mejorando su forma de trabajo.

Entrevista realizada a 7 docentes que impartieron clases en el octavo y décimo semestre de la licenciatura en la jornada diaria, vespertina de la Escuela de Ciencias de la Comunicación en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

4.5.1 ¿Cuál es el propósito de hacer que los estudiantes trabajen en grupo?

El propósito principal de acuerdo a cuatro de los docentes es el intercambio de conocimientos, ideas y de acuerdo con tres de los docentes el propósito es que exista una comunicación interpersonal, crear en los estudiantes una reflexión crítica, que se desarrolle el dinamismo y debate entre grupos, son los propósitos que los docentes tienen para que el estudiante trabaje en grupo semestre a semestre.

4.5.2 ¿Se separan los grupos a lo largo del semestre, piden cambio de grupo algunos estudiantes?

Todos los docentes respondieron que si existe una división entre los miembros de un grupo a lo largo del semestre.

4.5.3 ¿Cuál es la razón por la que sucede esta división entre los mismos estudiantes?

Dos docentes opinan que la razón principal de la división es la irresponsabilidad de algunos estudiantes en el grupo, dos más opinan que la manipulación entre estudiantes, les perjudica también por las exigencias de otros y los últimos tres opinaron que la falta de organización, falta de compatibilidad crean problemas de fondo y forma con trabajos que carecen de coherencia.

4.5.4 ¿Cuál sería una buena solución para evitar esta división de grupos?

Cuatro docentes consideran principalmente que exista responsabilidad e interés por parte de los estudiantes y tres de los docentes opinan que también sería de mucha ayuda imponerles las interrelaciones, para que ellos mismos busquen soluciones internas, porque ellos mismos eligieron los integrantes de su grupo, la mayoría de los docentes permite que los grupos se formen por afinidad para que trabajen con su grupo de amigos.

4.5.5 Cree que las auto evaluaciones grupales son productivas o problemáticas?

Las auto evaluaciones pueden ser productivas aunque a veces es un arma de doble filo de acuerdo con cuatro docentes, para que trabajen por un mismo fin, y con la opinión de tres docentes si es problemática por la falta de madurez en los estudiantes ya que deben ser democráticos al momento de calificar porque la mayoría de los estudiantes califica su amistad no la eficiencia con la que se realizó el trabajo.

4.5.6 ¿Los trabajos en grupo son mejores que los individuales?

Cuatro docentes opinan que son complementarios, dependerá de la tarea deben ser individuales para que aprendan y se esmeren porque los docentes saben que en un trabajo en grupo no trabajan todos, además tres docentes opinan que otra de las razones porque se trabaja en grupo en la universidad es que la cantidad de alumnos que hay en cada semestre es mayor y dificulta una buena revisión a cada trabajo de forma individual.

4.5.7 ¿Cuál es la mejor forma de trabajar en grupo?

Todos los docentes están de acuerdo que lo primero es la responsabilidad, platicar de inicio a fin para evitar problemas, que aprendan a manejar el debate, la democracia, que sepan competir y participar para crear un mismo nivel académico, que tengan vocación, dedicación y que aprendan a interrelacionarse.

4.5.8 ¿Cuáles son las barreras comunicacionales que más afecta a los estudiantes?

Dos de los docentes opinan que las barreras comunicacionales más comunes en los estudiantes que trabajan en grupo son las físicas porque los teléfonos celulares son un instrumento de distracción entre los estudiantes y no ponen atención a las instrucciones que el docente proporciona, cinco de los docentes opinaron que las barreras semánticas y psicológicas son las que realmente afectan a los estudiantes porque los filtros emotivos y los prejuicios generan un entorpecimiento en la comunicación por la mala interpretación de la realidad que tienen los estudiantes.

El análisis de las encuestas a los coordinadores y estudiantes demuestran que más del 75% de los estudiantes consideran que no hay ninguna barrera que interrumpa su comunicación, los estudiantes opinan que su forma de dividir el trabajo, de planificar, de reunirse o armar un grupo son los correctos, ellos consideran que esa es la forma eficaz para trabajar en grupo, sin embargo comparando las respuestas de la entrevista a los docentes se puede comprender que los trabajos entregados carecen de coherencia por la mala planificación, división, orden, responsabilidad, falta de madurez y dedicación al trabajo, los docentes proponen una solución muy clara:

Lo primero es la responsabilidad, que aprendan a manejar el debate, la democracia, que tengan vocación, dedicación y que aprendan a interrelacionarse.

Los docentes están en lo correcto con la solución, los estudiantes necesitan primero tomar conciencia de que les rodean barreras que impiden su buena comunicación, como la barrera semántica que les hace tener diferentes conceptos de cómo trabajar en grupo, la barrera psicológica que les genera conflictos o luchas internas entre ellos mismos y la barrera física que en este caso es el celular el que no le ayuda a poner atención y dedicar el tiempo al trabajo, luego deben resolver una por una cambiar lo malo por lo bueno y seguir mejorando en la entrega de cada trabajo. Solo unidos se logrará hacer un cambio.

CAPÍTULO V

5.1 PROPUESTA COMUNICACIONAL

Objetivo:

Generar conciencia en los estudiantes de la Escuela de Ciencias de la Comunicación en la Universidad de San Carlos de Guatemala sobre cuáles son las barreras comunicacionales que les afecta al momento de trabajar en grupo, para que puedan mejorar la calidad de trabajar de forma agrupada y aprendan a cooperar y ser responsables para ellos mismos.

¿A quién va dirigido?

A los estudiantes de la Escuela de Ciencias de la Comunicación en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Idea a transmitir:

- Que tomen conciencia que ellos mismos crean las barreras en su comunicación.
- Identificar que hay ventajas trabajando en grupo.
- Deben tener responsabilidad y cooperación grupal.
- Toma de decisiones democráticamente.
- Realizar foros de discusión para escuchar las diferentes opiniones que tienen los estudiantes.

Si cada miembro del grupo comprende que se requieren estas habilidades para trabajar en grupo cada trabajo mejorará indudablemente a cada semestre que transcurra en la universidad.

Medios:

- De lunes a sábado de 14:00 a 18:00 hrs, la radio alternativa de la Escuela de Ciencias de la Comunicación pasará la frase de la semana que cree conciencia en los estudiantes de la forma correcta de trabajar en grupo para que le tomen interés a sus trabajos y que cambien su manera de trabajar, las frases serán transmitidas durante un mes.

Estas son algunas de las frases que la radio pasará durante su programación entre

los cortes comerciales:

“Llegar juntos es el principio, mantenerse juntos es el progreso, trabajar juntos es el éxito”. Henry Ford.

“Hay que unirse no para estar juntos, si no para hacer algo juntos.” J Donoso Cortés.

“Las fortalezas están en nuestras diferencias, no en nuestras similitudes”. Stephen Covey.

Los docentes apoyarán la programación de la radio para que los estudiantes de la Escuela de Ciencias de la Comunicación sepan que se pasará 1 frase que concientizara el trabajo en grupo.

- Se les darán separadores de libros con formas correctas y ventajas de trabajar en grupo para que tomen conciencia que la forma incorrecta de trabajar en grupo les crea barreras en su comunicación, serán regalados a los estudiantes de primer ingreso por los alumnos de último año ya que podría ser un proyecto final que un docente podría asignar con un valor de 5 puntos a la clase para que los estudiantes de último y primer año tomen responsabilidad y cooperación.
- Realizar un foro o debate para enseñarles a los estudiantes de la Escuela de Ciencias de la Comunicación semestre sobre la forma de tomar decisiones democráticamente, sobre cómo se trabaja en grupo, sobre el porqué se trabaja en grupo, sobre cuáles son las barreras que afectan su comunicación de grupo, porque ellos están comenzando la licenciatura y necesitan una mejor guía a seguir para la realización de todos los trabajos grupales que deben realizar y un docente una vez en el semestre los ayudará a preparar el foro o debate para que cada estudiante aprenda practicando.

Evaluación:

- La efectividad de la radio será evaluada en clase cuando los docentes observen como los estudiantes trabajan en grupo.
- Los separadores serán muy útiles para todos los estudiantes al momento de

leer recordaran la forma correcta de trabaja en grupo y sus ventajas.

- La efectividad de los foros o debates se verá reflejada en la nota que los docentes proporcionen a los estudiantes.

Al final de cada semestre se podrán verificar nuevamente los resultados entrevistando a los docentes, si los cambios de integrantes disminuyeron, si las notas de los trabajos mejoraron con la calidad y coherencia de trabajos entregados, ya que los docentes fueron quienes ayudaron a comparar la falta de conciencia de las barreras comunicacionales que les afecta, los docentes serán quienes ayudarán a obtener los resultados de la propuesta comunicacional.

5.2 CONCLUSIONES

- Se ha llegado a la conclusión que los estudiantes no están concientes de que ellos son quienes generan las barreras comunicacionales trabajando en grupo y la barrera que más les afecta es la irresponsabilidad y el no escucharse como grupo.
- La falta de conciencia de cada estudiante demuestra que su interrelación no es la correcta porque aun no comprenden el porqué trabajan en grupo para que los estudiantes mejoren deben aprender a comunicarse, eso significa entenderse y hacerse entender.
- De acuerdo a la opinión de los docentes se llega a la conclusión que las barreras que afectan su comunicación son: la falta de responsabilidad, aceptación, mala planificación, organización y división, todas estas barreras son creadas e ignoradas por los estudiantes y afecta en la realización de los trabajos en grupo. Si mejoran su comunicación será el elemento que enriquecerá y dará movilidad al grupo, cada miembro deberá actuar de forma madura y cooperar con las responsabilidades del trabajo grupal.
- Las barreras mas identificadas por los docentes fueron las físicas (celulares), psicológicas (sentimientos, critica, rechazo) y la semántica (interpretación de la realidad) cada una de estas barreras tiene su consecuencia entre los estudiantes que trabajan en grupo, por eso los docentes logran identificarlas claramente en el funcionamiento de cada grupo, sin embargo se llego a la conclusión que los estudiantes no saben que son barreras, cuales son, ni en que les afecta.

5.3 RECOMENDACIONES

- Es de suma importancia que la propuesta comunicacional se dé a conocer en la Escuela de Ciencias de la Comunicación para que los estudiantes dejen de ignorar las barreras que afectan su comunicación y conozcan el principal objetivo de trabajar en grupo, que los integrantes poco a poco tengan las mismas bases de conocimiento y que desarrollen su madurez lógica.
- Es primordial que los estudiantes de la Escuela de Ciencias de la Comunicación, sepan trabajar en grupo con buena voluntad y cooperación para que puedan enfrentarse a los propios problemas de forma agrupada, teniendo relaciones positivas y aceptación entre ellos.
- Se debe comprender que la diversidad son ejemplos de las experiencias vividas en cada persona, por eso al momento de formar un grupo se debe aceptar y respetar la cultura de cada integrante, se debe tomar el tiempo de conocerlos sin etiquetarlos o criticarlos, para tener un ambiente positivo de trabajo.
- Los docentes podrían mejorar el curso de comunicación interpersonal para que se expliquen las barreras comunicacionales que les afecta a los estudiantes, así conocerlas y superarlas para que ya no les impidan una mejor calidad de su trabajo en grupo.
- Para disminuir esas barreras que surgen dentro del grupo, cada estudiante debe adaptarse y aceptarse de forma madura a cada situación grupal y solo así mejorar la elaboración de cada uno de los trabajos.

5.4 BIBLIOGRAFÍA

Libros:

1. Andreola B. (1984). Dinámica de Grupo. Santander: Sal Terrae.
2. Androlla, K. (1974). Practica de la dinámica de grupo. Barcelona: Herder.
3. Anthony D. (1996). Técnicas de grupo para la cooperación. Barcelona: CEAC.
4. Balduino A. (1984). Dinámica. España: Sal Terrae.
5. Beltrán Llera J. (2000). Para Comprender la Psicología. España: Verbo Divino.
6. Coll C. (1991). Psicología y curriculum. Barcelona: Laia.
7. Cesar Paiz F. (2013). Documento de apoyo: Técnicas de grupo. ECC, USAC
8. Ferry G. (1971). El Trabajo en Grupo: Hacia la Autosugestión Educativa. Barcelona: Fontanella S.A.
9. Fuentes Pérez P. (2000). Técnicas de trabajo en grupo: una alternativa en educación. Madrid: Pirámide S.A.
10. Fuentes P, Ayala de la Peña A, De Arce Moreno J, Galán Cáscales J. (1997). Técnicas de Trabajo Individual y de grupo en el aula. Madrid: Ediciones Pirámide S.A.
11. Gásperin R. (2005). Barreras en la comunicación y en las relaciones humanas. Xalapa, México: Universidad Veracruzana.
12. García A. (1990). Aprendizaje por descubrimiento frente a aprendizaje por recepción: la teoría del aprendizaje verbal significativo. Madrid: Alianza.
13. Ichheiser M. (1948). Grupos en las organizaciones. Madrid: Pirámide.
14. Melgar L. (2010). Teorías y Etapas para el Desarrollo del proyecto de investigación. Guatemala: Textos y Formas Impresas.
15. Pallares M. (1990). Técnicas de grupo para educadores. Santander: Sal Terrae.
16. Roberto De Gasperin. (2005). Comunicacion y relaciones humanas. Xalapa, Mexico: Universidad Veracruzana.

17. Rodney W. Napier, Matti K. Gershenfeld. (1975). Grupos. México: Trillas.
18. Shaw E. (1989). Dinámica de Grupo. Barcelona: Herder.
19. Watson A. (1989). Las relaciones interpersonales: manual del animador, Barcelona: Herder.

Tesis:

20. Bolaños Solares J. (2004). Propuesta de estrategia de comunicacion social para viabilizar la implementacion del catastro nacional guatemalteco en el municipio de San Jose, Dep. de Peten. Guatemala: Impresos Ramirez.
21. Monzòn Donis C. (2003). Los derechos humanos como fundamento en la comunicacion interpersonal con los alumnos del decimo semestre, jornada vespertina, USAC. Guatemala: Impresos Ramirez.
22. Rimola Garcia B. (2001). Actitudes que asumen las mujeres ante el uso del español en la programacion de las emisoras de radio. Guatemala: Impresos Ramirez.

Internet:

23. Wikipedia. (2 de Marzo de 2014). Recuperado el 2 de Marzo de 2014, de Wikipedia: <http://www.wikipedia.com>

ANEXOS

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de ciencias de la comunicación



Tesis: Barreras comunicacionales en los grupos de trabajo de estudiantes de licenciatura de la ECC en la USAC.
Autora: Isis Dinora Estefany Azurdia Landaverry

Encuesta realizada para obtener datos reales sobre el trabajo en grupo, a los estudiantes del octavo y decimo semestre de la licenciatura en la jornada diaria, vespertina.

ENCUESTA GENERAL

Encierre o subraye su respuesta:

1. ¿Le fue fácil armar o unirse a un grupo de trabajo?

Si No

2. ¿Se lleva bien con todos los integrantes de su grupo de trabajo?

Si No

3. ¿Es fácil reunirse con su grupo y adelantar el trabajo?

Si No

4. ¿Cuándo hay que tomar decisiones sobre cómo hacer el trabajo como lo deciden?

Grupal Individual

5. ¿Saben planificar la manera de dividir sus actividades?

Si No

6. ¿Se mandan equitativamente las partes asignadas para armar el trabajo?

Si No

7. ¿En su grupo de trabajo toman en cuenta sus opiniones?

Si No

8. ¿En su grupo de trabajo lo saben escuchar?

Si No

9. ¿Su coordinador sabe ser un buen líder?

Si No

“Hay que unirse no para estar juntos, si no para hacer algo juntos.” J Donoso Cortés.

**Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de ciencias de la comunicación**



**Tesis: Barreras comunicacionales en los grupos de trabajo de estudiantes de licenciatura de la ECC en la USAC.
Autora: Isis Dinora Estefany Azurdia Landaverry**

Entrevista realizada para obtener datos reales sobre el trabajo en grupo, a los docentes del octavo y decimo semestre de la licenciatura en la jornada diaria, vespertina.

ENTREVISTA DOCENTES

1. ¿Cuál es el propósito de hacer que los estudiantes trabajen en grupo?
2. ¿Se separan los grupos a lo largo del semestre, piden cambio de grupo algunos estudiantes?
3. ¿Cuál es la razón por la que sucede esta división entre los mismos estudiantes?
4. ¿Cuál sería una buena solución para evitar esta división de grupos?
5. Cree que las auto evaluaciones grupales son productivas o problemáticas?
6. ¿Los trabajos en grupo son mejores que los individuales?
7. ¿Cuál es la mejor forma de trabajar en grupo?
8. ¿Cuáles son las barreras comunicacionales que más afecta a los estudiantes?

“Llegar juntos es el principio, mantenerse juntos es el progreso, trabajar juntos es el éxito”. Henry Ford.

GLOSARIO

Anárquico: Sirve para designar aquellas situaciones donde se da la ausencia de estado y poder público volviendo inaplicable el monopolio de la fuerza sobre un territorio.

Autónomo: Es la capacidad para darse reglas a uno mismo sin influencia de presiones internas y externas.

Axiológico: Estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos principalmente los valores morales y estéticos.

Cohesión: Es el grado de consenso de un grupo social o percepción de pertenencia a un proyecto o situación común

Confección: Se dedican a las hechuras a medidas de prendas de vestir como en diseño y conocimiento de alta costura.

Congruencia: Dos figuras de puntos son congruentes si tienen los lados iguales y el mismo tamaño.

Convergente: Unión de dos o más cosas que confluyen en un mismo punto.

Coyuntural: Al conjunto de circunstancias contingentes y cambiantes que determinan una situación.

Cualitativo: Características propias e innatas de un ser animado o inanimado.

Disgregación: Que no siguen una tendencia a agregarse en manadas o colonias, sino que es más complejo y tiende a ser semi gregario

Divergente: Diversidad de opiniones en diferentes temas

Efectividad: Es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado.

Efímera: Expresión artística concebida bajo un concepto de fugacidad en el tiempo de no permanencia.

Fisiología: Es la ciencia biológica que estudia las funciones de los seres vivos.

Inequidad: Una desigualdad en la que intervienen variables.

Inherente: Que es esencial y permanente en un ser o en una cosa o no se puede separar de él por formar parte de su naturaleza y no depender de algo externo.

Merma: Reducción o pérdida de la cantidad de un cierto número de mercancías o la

actualización de un stock q provoca una fluctuación

Polémico: Es la práctica de causar disputas y controversias en diversos campos discursivos.

Prejuicios: Es el proceso de formación de un concepto o juicio sobre alguna cosa de forma anticipada.

Pro activo: Es una actitud donde el sujeto u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo.

Racional: Es la capacidad que permite pensar, evaluar, entender y actuar de acuerdo a ciertos principios de optimizad y consistencia para satisfacer algún objetivo o finalidad.

Semántica: Se refiere a los aspectos de significado, sentido o interpretación de signos lingüísticos como símbolos, palabras, expresiones o representaciones formales.

Terminología: Es un campo de estudio interdisciplinario que se nutre de un conjunto específico de conocimientos conceptualizados en otras disciplinas.