

LA ORIENTACIÓN EN LOS GRUPOS: DOS MODALIDADES A UTILIZAR

Zoila Rosa Vargas Cordero

Introducción

El presente artículo surge de algunas inquietudes derivadas de la experiencia adquirida en el campo profesional de la Orientación. De particular interés en dichas inquietudes han sido los aspectos metodológicos y los contenidos que se deben tratar en la orientación grupal.

Una de las mayores dificultades que manifiestan los estudiantes, practicantes y algunos profesionales en su ejercicio está relacionada con la conducción de grupos, por lo que resulta una necesidad para todos los involucrados en la profesión de la Orientación clarificar algunos conceptos. Se considera que la conducción de grupos es una función difícil, pero resulta más difícil si no existe claridad en cuanto a conceptos teóricos y prácticos propios de ésta.

Como parte de los aportes teóricos necesarios para comprender el contexto, se tratarán de clarificar las posiciones existentes en cuanto a la orientación colectiva y a la orientación personal-grupal; también se brinda un acercamiento hacia una mayor comprensión de la expresión "dinámica de grupo" utilizada en estos tipos de orientación.

La experiencia personal y aportes de teóricos como los de (Tolbert, 1974; Shertzer y Stone, 1972), sugieren que el trabajo de este profesional, en la atención de grupos, se puede desarrollar tanto con la modalidad personal/grupal, que atiende principalmente grupos pequeños, como con la modalidad colectiva, que atiende grupos grandes. Esto crea una relación entre tamaño y función, lo que a su vez

hace que para cada modalidad se requieran diferentes destrezas y conocimientos.

Gran parte del concepto que los individuos poseen de sí mismos es adquirido a partir de las interacciones con otras personas. El ser humano está inmerso en un mundo social que exige la interacción con los demás, de ahí que se agrupan y organizan con diferentes fines o propósitos, González, (1987).

Los grupos en general, han existido a lo largo de la historia y hoy día se han constituido en un medio para el cambio, por lo que cada vez aumenta el número de ellos, y varían sus tipos. Los grupos se han clasificado de acuerdo con diversas variables, tales como tamaño, metas, organización, naturaleza de la interacción, permanencia, modalidades, filosofía y principios. Entre las denominaciones se encuentran: grupos de autoayuda, de psicoterapia, de desarrollo personal, de resolución de problemas, grupos T, entre otros. (Rogers, 1973; Shertzer y Stone, 1972; Lieberman, Patterson, Gazda y Bozarth, mencionados por Gordillo, 1996).

En esta clasificación no se menciona la orientación en grupos como tal, aunque puede decirse que todas conducen a brindar una orientación al individuo, y es que solo recientemente la orientación en grupos se ha transformado en un centro de atención y se le ha reconocido como una forma adecuada y respetada de orientación (Hansen, 1981).

Sin embargo, existe confusión sobre el significado de términos relativos al concepto de orientación grupal. (Bennett, mencionada por Shertzer y Stone, 1972) cita algunos errores comunes, que aún hoy se manifiestan: se dice que orientación grupal, dinámica de

grupo y proceso grupal son idénticos; que asesoramiento grupal es terapia grupal; que cualquier miembro del personal de la institución puede desempeñar la función de orientador de grupo; que la orientación grupal puede sofocar la individualidad y la creatividad, esto entre otros conceptos que se manejan.

Por la falta de claridad en cuanto a la práctica de la orientación grupal, es que se considera oportuno presentar al lector interesado, las dos modalidades más usadas en el ejercicio profesional del orientador: orientación colectiva y orientación personal/grupal.

Es importante señalar cómo se puede intervenir, ante una necesidad manifiesta ya que las dos modalidades son Orientación. Sin embargo no significa que éstas sean mutuamente excluyentes, sino más bien que el principal determinante del tipo de orientación que se realiza, es el tamaño del grupo y luego los objetivos que se propone el facilitador.

Orientación colectiva

La orientación a grupos existe desde que ésta se inicia en 1908 con Parsons; aunque ha tenido diferentes rumbos o propósitos, ha sido una de las funciones que con mayor frecuencia atiende la persona orientadora dentro del sistema educativo formal en Costa Rica.

En el sistema educativo se le conoce comúnmente como la "clase de orientación"; en donde un profesional en orientación atiende a un grupo numeroso de estudiantes, con el propósito de formarlos en destrezas de vida, así como también de transmitirles información específica que les ayuden a prever situaciones conflictivas en su diario vivir.

Existen factores que interfieren negativamente esta función, éstos responden a diferentes razones, entre las que se pueden mencionar:

- falta de experiencia en este tipo de formación, tanto de parte de los educandos, como de algunos profesionales novatos;
- el tiempo que se asigna a la "clase de orientación" es limitado;
- los procesos metodológicos en algunos casos resultan inadecuados;
- falta de identidad profesional;

- confusión en cuanto a lo concerniente a las modalidades que se utilizan.

La orientación colectiva es una modalidad que se utiliza en la atención de grupos grandes. Pone el acento en aspectos racionales y educativos, por lo que se presenta con un enfoque de aprendizaje (Gordillo, 1996). Cohn, mencionado por la misma autora, manifiesta que es un modelo que cubre los objetivos de la orientación educativa.

Se centra en un contenido, el facilitador u orientador proporciona información sobre un tema específico para luego dar inicio a una discusión de éste, de manera que se pueda aplicar a la propia vida de los miembros del grupo. Es con esta intención que se produce la orientación colectiva. En este contexto el facilitador responde con atención a los miembros, a sus mensajes, y a sus interacciones, ya que cada uno es libre de expresar lo que desea y piensa.

Por su parte, Hansen (1981) se refiere a una orientación preventiva para el individuo, que le permita resolver sus preocupaciones antes de que se desarrollen problemas serios. Se refiere a personas básicamente normales que presentan diversas preocupaciones que no llegan a un nivel patológico.

Por ser personas "sanas" se trabaja en un ambiente afín con la realidad de cada miembro. Esta atención responde a un planeamiento elaborado previamente, ya sea por medio de un diagnóstico, por el conocimiento acumulado sobre la disciplina, o bien, por lineamientos establecidos por la institución directriz. Atención que debe conducir siempre al logro de los objetivos propuestos.

En esta modalidad la persona se sitúa en su experiencia individual y las interacciones ocurren durante la actividad grupal, con base en el tema dado en este momento. De esta manera se produce la intersección entre el individuo y el grupo.

Es evidente que en un trabajo de esta naturaleza no se puede improvisar. Todo profesional en orientación interesado por los grupos, comprenderá la necesidad de disponer de una teoría que le ayude a entender qué está haciendo, a medir el avance del proceso y sobre todo a encauzar toda la información que le brinda el grupo en la discusión, para

organizarla y buscar una línea de acción que le permita desarrollar una propuesta de ayuda favorable para todos los miembros del grupo.

De acuerdo con Hansen (1981: 15)

"la teoría es entonces importante en orientación, por dos razones fundamentales: como un método para ayudar al orientador a comprender a sus orientados, y como un conjunto de lineamientos para la conducta de la orientación".

La teoría por su parte, ayuda al profesional a hacer predicciones, evaluaciones, y mejorar los resultados; aunque éste debe poseer destrezas y habilidades personales que favorezcan su desempeño en la orientación de grupos.

Asimismo Tolbert (1974) hace referencia y distingue las modalidades grupal y personal-grupal. Denomina orientación grupal a lo que en Costa Rica se conoce como orientación colectiva. Señala que ésta trata más con fenómenos en el medio, por lo que resulta una categoría de ayuda dentro de un modelo educativo, en donde el énfasis es de un aprendizaje verdadero por parte de los miembros del grupo. El orientador suministra información que puede generar discusiones, preguntas y reacciones, dentro de un modelo educativo que hace énfasis en lo cognoscitivo y menos en lo emotivo.

Este mismo autor reafirma la posición del facilitador u orientador, él es el responsable de la escogencia del tema, el cual responde a situaciones o fenómenos que afectan a los miembros del grupo. Se trabaja con factores externos y del entorno que interfieren con el individuo, pero por el número de miembros que conforman el grupo, no se tratan desde lo afectivo e interno, sino más bien desde lo informativo y educativo, razón por la cual una de las mayores actividades es la de brindar información que produzca discusión y aprendizajes formativos.

Cabe aclarar que la orientación colectiva también responde a procesos en los que se incluyen temas de desarrollo educacional, vocacional y social; se incluye el planeamiento de vida, los efectos de las decisiones y el éxito posterior, lo que conlleva a trabajar en temas relacionados con elección, crecimiento, desarrollo, cambios en el logro de las tareas evolutivas, toma de decisiones, entre otros.

Procesos y temas que responden claramente a objetivos de Orientación.

Por su parte, (Goldman, en Shertzer y Stone, 1972) distinguen las modalidades, de acuerdo con la interacción entre el contenido y el proceso, haciendo referencia a orientación grupal, asesoramiento grupal y terapia grupal.

La orientación grupal, según estos autores, responde a lo que se ha venido señalando como orientación colectiva. Es el primer nivel en el proceso de orientación. El líder planifica los temas, realiza una exposición oral, hace énfasis en hechos y destrezas e identifica las unidades temáticas como una clase regular de una asignatura escolar.

Shertzer y Stone (1972) por su parte denominan instrucción grupal a la orientación colectiva y otorgan la responsabilidad principal de las actividades del grupo al orientador, a quien llaman líder. Fundamentan la diferencia con base en los roles de liderazgo.

En síntesis, la orientación colectiva es una modalidad utilizada para la atención de grupos. El profesional de orientación atiende a varias personas a la vez. Aunque el número de miembros no es determinante para definir la modalidad, sí se puede afirmar que resulta más frecuente su uso con poblaciones que oscilan entre quince y treinta y cinco personas, cuando se desea brindar, dentro del proceso, una orientación específica relacionada con aspectos internos del grupo, o bien aquellos factores externos que afectan al individuo mismo.

Por el contrario, si el proceso tiene un énfasis en información, o en el desarrollo de una temática más externa al individuo, el número de participantes puede ampliarse indefinidamente, tal como lo señala Frías (1992:177)

"El proceso de orientación se realiza con grupos constituidos por sesenta estudiantes aproximadamente; cada uno dirigido por una orientadora. La información se ofrece en forma simultánea a tres o dos grupos."

Sin embargo, se debe tomar en cuenta que entre más numeroso sea el grupo, más se dispersa la población y menos perciben el mensaje informativo. Se hace difícil lograr que llegue el mensaje directamente; por lo tanto se requiere por parte del profesional más experiencia, mayores destrezas, habilidades, y condición de líder para conducir favorablemente estos grupos.

Orientación personal-grupal

Tal como se menciona en el apartado anterior, la orientación colectiva se refiere principalmente a objetivos preventivos o para el fortalecimiento de destrezas, ya que trabaja con personas normales que no presentan problemas emocionales graves.

Por otra parte, (Tolbert, 1974) utiliza el término orientación personal grupal para referirse a los grupos pequeños que se concentran en las experiencias y sentimientos de los participantes, con una perspectiva más curativa. Además menciona que el término orientación personal debía ser reservado para una relación de uno a uno, y que uno de los primeros innovadores en usar el término "múltiple" en vez de grupo fue (Diver 1954), para sugerir que el orientador está ayudando a varias personas simultáneamente. Estas al compartir problemas, preocupaciones y sentimientos con otros construyen un sentimiento de comunidad y "se reconoce que la resolución de la situación se halla en el propio poder del grupo y se manifiesta en el funcionamiento espontáneo de cada individuo" Rogers (1989:162).

Como puede verse los grupos de orientación tienen objetivos preventivos y también curativos, lo que se reafirma en Hansen (1981:5)

"para aquellos individuos que han desarrollado problemas más serios, la orientación en grupos puede ser un proceso de intervención para la modificación de la conducta".

Al respecto Corey, (1990) menciona que la orientación en grupo busca fortalecer el crecimiento y desarrollo personal de una población en condiciones que favorezcan el logro de cambios para su propio desarrollo.

En esta modalidad personal-grupal se enfatiza en el grupo, sus intereses, necesidades y experiencias. Son los participantes quienes eligen los temas por tratar; en este sentido, se carece de una estructura predeterminada. Se persigue mayor relación consigo mismo y con los demás, mayor comunicación y puede ayudarse a las personas a liberarse, permitiéndoles ser espontáneas, manifestar enojo, cariño, y tener una conciencia sensible ante la vida (Rogers, en Gordillo, 1996).

Lo anterior se reafirma cuando Gazda, Duncan y Meadows (mencionados por Hansen 1981:5) aseguran que

"las funciones terapéuticas se crean y alimentan en los pequeños grupos compartiendo las preocupaciones personales con los compañeros y con el o los orientadores".

Los requisitos de la orientación personal-grupal son similares a los de la orientación individual, sólo que el profesional en orientación, necesita ser capaz de atender a varias personas al mismo tiempo para entender los sentimientos expresados, y promover la interacción positiva entre los miembros, ya que el clima o dinámica interna que se genera en este tipo de grupos es de importancia crítica, (Kemp, Shertzer y Stone, mencionados por Tolbert, 1974).

Esta modalidad personal-grupal es semejante a los grupos de desarrollo personal o a los de movimiento de potencial humano, cuya aplicabilidad es universal, "puesto que sus actividades sirven a todos aquellos que quieren progresar, cambiar y desarrollarse", Gordillo (1996: 92).

Aunque la orientación a pequeños grupos tiene siempre un propósito común, es conocida de diferentes formas. Según los autores, se refiere a orientación personal-grupal, grupos de desarrollo personal, movimiento de potencial humano, orientación grupal, psicoterapia de grupo y, a lo que en el sistema educativo costarricense se conoce más como orientación de iguales, porque los miembros comparten un situación semejante, (Tolbert, 1974; Rogers, 1989; Hansen, 1981; Gordillo, 1996).

Al respecto Gazda en Hansen (1981:6), "ubica a la orientación en grupos y a la psicoterapia de grupo en una escala continua en la que se superponen los objetivos y las capacidades profesionales", en consecuencia afirma que la diferencia está en las personas que participan y no en el proceso; ya que el poder que ejerce el grupo es mayor que la propia introspección.

No quiere decir con esto que orientación es psicoterapia, pero sí que la orientación personal-grupal trata con miembros básicamente normales que presentan preocupaciones o problemas más serios, los cuales no son invalidantes, aunque sí requieren algún cambio de conducta, o modificación de la personalidad.

La gravedad del problema es lo único que diferencia a la orientación de la psicoterapia. De hecho se han usado los mismos enfoques teóricos y las mismas técnicas, según afirma Patterson (citado por Gordillo 1996).

Por otra parte, con respecto al número de miembros participantes en esta modalidad, los autores difieren y consideran que varía. Mahler, (en Tolbert, 1974) opina que es difícil que exista interacción con más de seis u ocho, pero que algunos reportan hasta 15 miembros. Shertzer y Stone (1972: 501) hace referencia a que "la mayoría de autoridades mencionan como número óptimo el seis, con una tolerancia que admite de cuatro a ocho personas".

Asímismo (Frías, 1992) señala que el trabajo en pequeños grupos se realiza aproximadamente con diez personas. Hansen (1981: 279) toma en cuenta algo muy importante que es la edad, y afirma que

"mientras más joven sea el grupo, más pequeño deberá ser su tamaño. En la mayoría de los casos el tamaño del grupo, aún con adultos, no debe exceder de ocho a diez miembros, y este número deberá ser reducido de cuatro a seis en aquellos grupos de edad a nivel de primaria."

Por lo anterior, puede asegurarse que el número de participantes recomendable para trabajar en la modalidad personal-grupal oscila entre cuatro y quince como máximo.

De acuerdo con esta clarificación, puede notarse la diferencia del trabajo de orientación en grupo, con base en el número de participantes; así como en los objetivos y contenidos por desarrollar.

Por todo lo mencionado, para poder aplicar estas modalidades con menos probabilidad de confusión, resulta recomendable aceptar la denominación realizada por Tolbert y llamar orientación personal-grupal a todo trabajo en el que se tenga como objetivo clave el desarrollo personal, los temas por tratar son de interés de los participantes y se atiendan grupos de hasta 15 personas como máximo.

Dinámica de grupo

Para brindar ayuda a través del grupo, el profesional en orientación debe poseer un conocimiento particular que le permita, no sólo saber utilizar diferentes técnicas, sino también

identificar los dinamismos internos y procesos que se producen dentro de los grupos. Lo anterior lo confirma López (1989:134) cuando dice,

"las técnicas, en su carácter de recursos, facilitan un proceso que debe ser captado para poder interpretarlo y devolverlo al grupo en términos que faciliten el "insight" o el "darse cuenta" de los procesos que ocurren en el grupo."

Todo grupo humano es dinámico, está en movimiento; porque al estar compuesto por personas, entre éstas se producen diversas percepciones y cierta clase de comportamiento interaccional que lo dinamiza. Como un todo se desplaza y actúa con influencia recíproca. Su movimiento se dirige hacia el logro de un objetivo determinado. El dinamismo y la fuerza son generados por los impulsos, aspiraciones, intereses y deseos de los individuos que conforman el grupo. Este movimiento denominado también clima psicológico es lo que se conoce como dinámica de grupo, González, (1987); Fingerman, (1972).

En la jerga popular este concepto se emplea para referirse a toda actividad que se realiza en un grupo, como si fuera sinónimo de ejercicio, técnica o actividad. Por tener un significado impreciso resulta importante conceptualizar el término para su aplicación en orientación en los grupos.

Catwright y Zander; Jenkins; Hopkins en (Shertzer y Stone, 1972) aseguran que la expresión, "dinámica de grupo" presenta diferentes usos y significados. Entre ellos se refieren a:

- Un conjunto de técnicas que se utilizan en los programas de capacitación orientados a mejorar las destrezas vinculadas con las relaciones humanas.
- Esta expresión incluye el proceso grupal y los roles del grupo.
- Se entiende también como el modo en que actúan conjuntamente para producir una interdependencia cualitativa de cada uno con respecto a los demás.

Por su parte, Fingerman (1972) afirma que dinámica es todo lo que genera un grupo, o sea el movimiento de un todo, provocado por las fuerzas endógenas y centrífugas, que obran desde el interior y las exógenas y centrífugas que actúan desde el exterior.

Shertzer y Stone (1972: 498) consideran también que esta expresión se utiliza desde distintas perspectivas, pero la definen como "las fuerzas que interactúan dentro de los grupos cuando éstos se organizan y actúan para alcanzar sus objetivos."

De acuerdo con Cartwright y Zander (1989) dinámica de grupo es una rama del conocimiento dedicado a la conducta humana y a las relaciones sociales. Se concentra principalmente en la forma en que los grupos influyen sobre la conducta, las actitudes y las personalidades de los individuos y los efectos de las características individuales sobre el funcionamiento del grupo.

La ayuda a través de los grupos se brinda por medio de un proceso lógico y direccional en el que cada participante sigue su propio proceso individual que a su vez conlleva a un proceso grupal, el cual se convierte en algo más poderoso que un orientador en la orientación individual, Hansen (1981).

De acuerdo con (Rogers, 1989) este proceso grupal posee algunos elementos comunes y se puede enmarcar en tres momentos definidos que ocurren cuando el grupo empieza a adquirir su propia fuerza:

Un primer momento en el que los participantes esperan o exigen dirección, información, ayuda, respuestas rápidas. Cada individuo funciona por su cuenta y experimenta diversos sentimientos de frustración, timidez, decepción, entre otros.

Un segundo momento que puede denominarse laborioso. El grupo empieza a sentir confianza y a estar dispuesto a manifestar sentimientos, problemas, preocupaciones, así como a oír y escuchar. Reconocer sentimientos y experiencias comunes establece las bases del sentimiento de comunidad que se construye.

Un tercer y último momento en el que el grupo entero se siente unido, experimentan una sensación de "estamos juntos"; y a pesar de la oposición de algunos, experimentan su propia fuerza.

La descripción anterior, ejemplifica la dinámica que se produce como parte de un proceso grupal en orientación.

Con base en lo señalado anteriormente, puede decirse que la dinámica de grupo es la fuerza que se genera en el interior de éste, para darle movimiento y dirección, produciendo

así una interdependencia cualitativa que influye sobre la conducta de los participantes con respecto a los demás y, sobre el proceso grupal, para alcanzar sus objetivos.

Semejanzas y diferencias entre la orientación colectiva y la personal-grupal

Se pretende con este artículo clarificar conceptos, por lo tanto se considera relevante presentar al lector, con base en el análisis teórico realizado, algunas semejanzas encontradas en ambas modalidades, así como las diferencias que hacen precisamente que se clasifiquen como dos modalidades: colectiva y personal-grupal.

Semejanzas

- Las dos son orientación colectiva o grupal porque se desarrolla en ambas un proceso interpersonal entre un orientador y varios individuos a la vez, que se autoexploran para modificar actitudes o conductas.
- En ambas se busca la interacción productiva entre los miembros participantes de manera que se genere un clima psicológico favorable.
- Ambas corresponden a procesos de aprendizaje que pretenden fortalecer las destrezas personales para enfrentarse a la vida, así como producir cambios positivos en los individuos.
- Ambas requieren de un facilitador que posea conocimientos, destrezas y habilidades para la conducción de grupos.
- En las dos se requiere el uso adecuado de técnicas o actividades que fomenten la participación, discusión y apertura de los participantes.
- Ambas pretenden un desarrollo y crecimiento óptimo del individuo.
- En ambas se hace énfasis en el individuo y su entorno.
- Las dos responden a un proceso de planeación y ejecución y nunca a la espontaneidad.

Diferencias

- Una de las diferencias más evidentes es el número de participantes. La orientación personal-grupal atiende aproximadamente de dos a trece personas, siendo quince el número el máximo recomendable; mientras que la orientación colectiva no tiene límite de participantes.
- Otra diferencia es la temática por desarrollar. En orientación personal-grupal el énfasis se concentra más que todo en la privacidad del individuo: las experiencias, sentimientos, y problemas vivenciados. La orientación colectiva trata con fenómenos del medio, factores externos que interesan e involucran a la persona, desde un punto de vista más cognoscitivo.
- En la orientación personal-grupal los temas son introducidos de acuerdo con las necesidades de los miembros del grupo; en la colectiva o grupal el tema es escogido, principalmente por el profesional en orientación.
- La orientación personal/grupal trabaja más con tareas personales evolucionistas. Se exploran sentimientos, se comparan experiencias y problemas por medio de la interacción, y de una retroalimentación constante, logrando en el individuo autoentendimiento y autoaceptación. La orientación grupal está más encaminada hacia el desarrollo educacional, vocacional y social, y busca ayudar al individuo a desarrollar mayor capacidad para la toma de decisiones diarias.
- Otra de las diferencias que se puede señalar es el rol del profesional en orientación. En la modalidad personal-grupal la función es ayudar a la persona a expresar sentimientos y revelar experiencias con el fin de que logre hacer frente a los problemas, entenderse a sí mismo y de esta manera tener una vida más productiva. Podría decirse que corresponde más a un rol orientador de ayuda directa. Mientras que en la colectiva el rol orientador es más educativo-formativo en donde la función principal es suministrar una información que sea formativa, en donde el orientado logra desarrollar más y mejores destrezas para enfrentarse a la

vida de manera satisfactoria, y así poder prever adecuadamente las crisis propias del desarrollo humano.

Conclusiones

No existe bibliografía específica sobre orientación colectiva, tal como se concibe en la realidad costarricense, la encontrada se refiere a grupos de orientación, en donde los diferentes autores hacen referencia a la atención de grupos pequeños.

Para poder realizar una clarificación, análisis y diferenciación entre ambas modalidades se utiliza bibliografía algo desactualizada, aunque vigente; ya que fue la única de la que, en alguna medida se pudieron extraer algunas referencias válidas.

Todo profesional en orientación, que atiende grupos debe planear y programar la atención de éstos, para lo cual tomará en cuenta la modalidad, la temática por desarrollar, así como las características de la población y el número que la conforma.

El arte del uso de la técnica dependerá del conocimiento, destreza y habilidad del profesional para programar sistemáticamente una serie de actividades que promuevan fuerzas dinámicas grupales, por medio de claros procesos que conduzcan al logro de los fines u objetivos propuestos.

Las actividades que facilitan la técnica que emplea el profesional en orientación son positivas y recomendables para guiar el proceso hacia el objetivo previsto; sin embargo es la forma en que las utilicen y las actitudes que muestren los involucrados en el proceso las que determinarán el logro del objetivo.

La dinámica grupal se genera con las conductas de los miembros del grupo. Con sentimientos empáticos, solidaridad y apoyo se crea una atmósfera de respeto y confianza, produciéndose así un clima que favorece el sentimiento de pertenencia, por lo tanto permite explorar y compartir conocimientos, experiencias, sentimientos y emociones con libertad. Lo anterior depende de la capacidad de los miembros del grupo para exponerse ante éste.

Aunque gran parte de la dinámica del grupo es responsabilidad de los miembros, el

rol del profesional es determinante, ya que es la persona encargada de facilitar el proceso de interacción entre los individuos y sobre todo estimular a los participantes a explorar y descubrir todo el potencial humano que poseen. Asimismo corresponde al profesional en orientación, brindar respuestas concretas que faciliten el desarrollo personal.

Una conclusión que sintetiza el planteamiento de la autora, y que debe quedar muy claro es que ambas modalidades responden a orientación en los grupos, más conocida en la realidad costarricense como orientación colectiva, sólo que una es con grupos pequeños y con unos objetivos más propios e internos; y la otra modalidad atiende grupos grandes, aunque también con sus propios objetivos, éstos provienen más de lo externo. No son excluyentes, más bien, es la experiencia, el conocimiento acumulado, la capacidad y destrezas personales del profesional las que, junto con apertura y actitudes positivas de los orientados, producirán una dinámica grupal que puede ser la que determine la modalidad.

Claro está que existe mayor posibilidad de trabajar con sentimientos en un grupo pequeño porque las personas normalmente no se exponen, manifestando su privacidad, intimidad, e interioridad de forma tan fácil con grupos numerosos.

Bibliografía

Cartwright, D. y Zander, A. (1989) *Dinámica de grupos. Investigación y práctica*. México: Trillas.

Tolbert, E. (1974) *Counseling for career development*. Boston: Houghton Mifflin Co.

González, J. (1987) *Dinámica de grupos. Técnicas y tácticas*. México: Editorial Concepto.

Hansen, J. y Warner, R. (1981) *Asesoramiento de grupos*. México: El manual moderno.

Fingerman, G. (1972) *Conducción de grupos y de masas*. Buenos Aires: Ateneo.

Frías, C. (1992) "Orientación vocacional: una experiencia docente en la educación superior". *La Orientación del siglo XXI*. CONARE-MEP: San José.

Corey, G. (1990) *Theory and practice of group counseling*. Brooks/Cole publishing company: California.

Shertzer, B. y Stone, S. (1972) *Manual para el asesoramiento psicológico*. Buenos Aires: Paidós.

Gordillo, M.V. (1996) *Orientación y comunidad. La responsabilidad social de la orientación*. Madrid: Alianza Editorial.

López, A. (1989) *La orientación vocacional como proceso*. Buenos Aires: El Ateneo.

Rogers, C. (1989) *El camino del ser*. Argentina: Troquel.