

# *Comunicación grupal y dinámica grupal*

## **1. DIFICULTADES DE GRUPOS NUEVOS Y EN FORMACIÓN**

A la hora de delimitar el concepto de grupo se recurre normalmente a la aglutinación de unas características basadas en la interdependencia de los miembros del grupo, la identidad o interacción, y la estructura social del grupo.

En cuanto a las primeras, cabe decir que hay dos tipos de definiciones de grupo basadas en la interdependencia: la interdependencia de los miembros (afinidad de sus componentes) y la interdependencia en relación a los objetivos (alcanzar unos objetivos). Por su parte, las definiciones que resaltan los aspectos perceptivo-cognitivos o de identidad centran su atención en la percepción de unidad que tienen los miembros de un grupo cuando comparten objetivos, realizan tareas comunes o establecen prolongadas relaciones; se crea una conciencia colectiva como consecuencia del trato mutuo, de visiones similares sobre los problemas, de identificación con tareas y objetivos y, por tanto, tienden a percibirse como un todo. El tercer grupo de definiciones centra su atención en la interacción de los miembros del grupo y en su estructura social, aunque se trate de un criterio en ocasiones difícil de diferenciar con los procesos de interdependencia y de identidad.

Entender los mecanismos que utiliza, por ejemplo, una persona que evita colaborar con sus compañeros en tareas académicas, es un elemento esencial para afrontar la comprensión de los procesos grupales. Para mejorar el conocimiento de los

procesos psicosociales relacionados con la acción grupal, mencionaremos los principales tipos de grupos:

1. Grupos propios (endogrupos) y ajenos (exogrupos).
2. Grupos de iguales.
3. Grupos de referencia y grupos de pertenencia.
4. Grupos pequeños y grupos grandes.
5. Grupos primarios.
6. Grupos secundarios o grupos formales y grupos informales.

Aunque en ocasiones nos resulta posible conocer la exactitud con la que se forma un grupo, en la mayoría de las situaciones es muy difícil determinar en qué momento se ha originado, sobre todo cuando se trata de grupos naturales. Para intentar explicar la formación de un grupo se han utilizado dos criterios, uno denominado instrumental o funcional (nos agrupamos para lograr satisfacer distintos tipos de necesidades: de información, psicológicas, interpersonales, colectivas, etc., pues de otro modo no podrían lograrse) y el otro motivacional o de atracción interpersonal (nos agrupamos como resultado de un análisis de características percibidas entre dos o más personas: atractivo físico, proximidad, reciprocidad, similitud, etc.).

Como se ha comentado, normalmente cada grupo persigue unos objetivos determinados. Hay varios procedimientos y tareas particulares que conducen a este objetivo y a la necesidad de formar un grupo y asegurar su existencia para esforzarse en común en la consecución de las metas. No obstante, el grupo presenta una serie de dificultades que tiene que aprender a manejar y a dominar con facilidad e inventiva, para lograr su objetivo. Las más comunes son:

- Descubrir cuáles son las condiciones necesarias para “pertenecer al grupo”.
- Averiguar qué clase de jefatura encuentra adeptos y apoyo.
- Definir los límites del comportamiento aceptable para los miembros.

- Resolver cómo se debe reaccionar frente a un comportamiento discrepante o impopular.
- Encontrar un modo de comportarse ante miembros especiales, como por ejemplo, el monitor.
- Fijar sus normas y condiciones.
- Descubrir quién está “dentro” y quién “fuera” y por qué.

Además, el grupo debe fijar una serie de controles y contacto personal:

- Desarrollando modos de proceder específicos para lo que en él sucede.
- Uno de estos modos específicos de proceder es el que se utiliza para la adopción de decisiones.
- Desplegando objetivos que correspondan a las necesidades de sus miembros individuales.
- El grupo tiene que hallar un método aprovechable de comunicación que permita a sus miembros no sólo entender lo que dicen los otros, sino también lo que piensan.
- Encontrar un método adecuado de *feedback* entre los distintos miembros y el grupo.
- Desarrollar la suficiente cohesión para estar capacitado para el trabajo. Cohesión es la “suma” de la fuerza de atracción del grupo sobre todos sus miembros.
- Definir normas adecuadas y límites para el manejo de sentimientos personales.

Algunas posibilidades para aminorar la tensión negativa son:

1. Aceptar las dificultades como algo natural, aunque no necesariamente con agrado.
2. Manifestar los propios sentimientos y ayudar a otros a que cambien los suyos.

3. Presuponer y aceptar que en los primeros estadios de un desarrollo colectivo hay que emplear mucha energía en: formar el grupo, aclarar sentimientos y hallar disposiciones de trabajo.

Algunas variables psicosociales manifestadas por los miembros grupales y que pueden influir en la eficacia grupal son las actitudes, las expectativas de género, los prejuicios, estereotipos, etc. De esta manera, nuestra educación de género, por ejemplo, y nuestra formación para el trabajo en grupo podrían estar relacionadas con la eficacia de nuestra conducta en grupos heterogéneos. Una educación sexista, individualista o competitiva podría ser una traba difícil de superar a la hora de participar en grupos sociales o laborales. Ciertos estudios indican que los jóvenes consideran al grupo como una entidad colectiva donde se valora la lealtad y la solidaridad, las jóvenes, sin embargo, lo perciben como una estructura de amistades íntimas bipersonales. Estudios procedentes de la psicología de las Organizaciones han constatado la dificultad que muestran los hombres a la hora de formar parte de grupos laborales mixtos, sobre todo si son liderados por una trabajadora cuyas pautas deben acatar (Cano y Martín, 2007).

## **2. LA COMUNICACIÓN GRUPAL.**

Una de las razones fundamentales por las que decimos que el ser humano es social y sociable es porque puede comunicarse, es decir, intercambiar pensamientos, emociones y experiencias. A estos intercambios los llamamos comunicación (Loscertales y Gómez, 1998). Aun más, a través de estos intercambios las personas no solamente nos relacionamos, sino que también nos influimos en nuestra forma de ser y de comportarnos. La comunicación persuasiva, como la más destacada forma de comunicación eficaz, es aquella destinada a conseguir un cambio de actitud en el receptor del mensaje. Precisamente cuando se estudia el cambio de actitudes siempre se cita como el primero de los agentes de cambio la información sobre el tema de que se trate. La persuasión es una forma eficaz de influencia social, en la que se construye un mensaje persuasivo que influye sobre el receptor. Por tanto, es el receptor quien toma la decisión acerca de la conducta que va a desarrollar.

De forma sintética, la comunicación puede definirse como el procedimiento por el cual se realiza la transmisión de una información entre un emisor y un receptor. Sin embargo, el proceso de comunicación es mucho más complejo, por lo que se han desarrollado distintos modelos que intentan darle explicación.

La mayoría de los modelos actuales sobre la teoría de la comunicación parten de los planteamientos de Shannon y Weaver (1994) quienes desarrollan el diagrama de comunicación más aceptado, entre otras razones por su simplicidad y que consta de los siguientes elementos: *fente* (representa el origen del mensaje y estaría formado por el aparato psíquico del individuo que inicia la comunicación e incluye conocimientos, actitudes y habilidades); *mensaje* (es la información que se transmite y que en su forma más primitiva se presenta como un pensamiento con representaciones visuales, auditivas, etc., también se denomina *input* o entrada de información), *emisor* (transforma el mensaje en una señal adecuada para ser transmitida por el canal que se va a utilizar; a esta operación se la denomina codificación e implica distintas estructuras cognitivas); *código* (sistema formado por un repertorio de señales –léxico- y unas reglas de combinación –sintaxis- que permiten los procesos de codificación y decodificación); *canal* (soporte físico utilizado para la transmisión del mensaje), *señal* (forma codificada del mensaje que cuando es entendida por el receptor como asociada al referente se denomina *signo* y cuando es reconocida por un grupo como expresión de un referente se denomina *símbolo*); *receptor* (elemento que capta y descodifica la señal restituyendo el mensaje –sistema auditivo o visual); *destinatario* (persona a quien va dirigido el mensaje); *referente* (objeto, sujeto o situación a quien hace referencia el mensaje; es uno de los componentes del mensaje) y, por último, *ruido* (que interfiere en la transmisión del mensaje en cualquiera de los niveles de la comunicación).

Por otra parte, además de los modelos que tratan de explicar los elementos de la comunicación, se han establecido una serie de axiomas básicos (Watzlawick, Beavin y Jackson, 1967):

1. *No se puede no comunicar.* No es posible en presencia de otra persona no intercambiar algún tipo de comunicación.

2. *Toda comunicación presenta dos aspectos: el contenido y la relación, de forma que la segunda engloba a la primera y, por tanto, es una metacomunicación.* Es decir, toda comunicación implica una parte verbalizable y traducible, pero también los aspectos no verbales que deben interpretarse según unos presupuestos culturales implícitos y sobreentendidos.
3. *La naturaleza de una relación depende de la puntuación de las secuencias de comunicación entre los interlocutores.* Es imposible no puntuar un mensaje, pues cualquier palabra es emitida de una forma determinada e incluso los silencios adquieren siempre un significado en función del contexto.
4. *Los seres humanos utilizan dos formas de comunicación: digital y analógica.* El primero es básicamente el hablado (sintaxis), el segundo es gestual, también denominado mímico (semántica).
5. *Todo intercambio de comunicación es simétrico o complementario, según esté basado en la igualdad o en la diferencia.* La relación simétrica minimiza las diferencias, la complementariedad tiende a potenciarlas.

## **2.1. Niveles de comunicación.**

La comunicación puede situarse al menos a tres niveles diferentes: intrapersonal, interpersonal y público.

1. *Comunicación intrapersonal:* el individuo se envía un mensaje a sí mismo (a su interior). Este proceso de comunicación precede a los otros dos niveles e implica la percepción de sí y de los otros, elementos esenciales de toda comunicación.
2. *Comunicación interpersonal:* podemos decir que incluye todo lo que vamos a decir sobre la comunicación entre dos personas.
3. *La comunicación pública:* es la que tiene lugar entre una persona y varias otras. La mayor parte del tiempo toma la forma de un discurso público. Diríamos que es la comunicación que más comúnmente se realiza.

Cuando nos comunicamos con alguien no sólo utilizamos las palabras, sino también el tono que le damos a las mismas y los gestos con que las acompañamos. En este caso hablamos de comunicación no verbal que también se desarrolla dentro de un contexto. Supone, además, la captación de aquellas señales sutiles que complementan e ilustran aspectos de la interacción verbal y a menudo proporcionan mensajes y expresan sentimientos que no están sujetos al análisis directo consciente de quienes interactúan.

Poyatos (1994, p. 17) considera que la comunicación no verbal *son las emisiones de signos activos o pasivos, constituyan o no comportamiento, a través de los sistemas no léxicos somáticos, objetuales y ambientales contenidos en una cultura, individualmente o en mutua construcción.*

Por tanto, entendemos lo que nos dicen no sólo a través de la comunicación verbal, sino también por los gestos, las expresiones, en definitiva, por la comunicación no verbal. El lenguaje no verbal es más sutil y se presta a múltiples interpretaciones, resultando en unas ocasiones más eficaz que el lenguaje verbal y en otras –debido a una falsa interpretación- ser causa de disgustos. En ocasiones puede transmitir intenciones más profundas que el lenguaje verbal; también sabemos que es más difícil engañar en un nivel no verbal que verbal. El lenguaje no verbal nos exige más control y es más difícil de disimular. También se ha observado cómo la simpatía y la antipatía la comunicamos más preferentemente con el lenguaje no verbal (Martín y Cano, 2007).

Los principales aspectos de este tipo de comunicación son: la mirada, la expresión facial y de los gestos, la ocupación del espacio (distancia interpersonal, la postura para hablar, los gestos de descarga, qué hacer con las manos, etc.), el tacto (el apretón de manos y el contacto íntimo), el olfato, la apariencia física general y las señales no verbales de ocultar la verdad.

A pesar de su importancia, las habilidades de comunicación efectiva no son algo que se adquiere de forma natural y espontánea, sino al contrario, supone un proceso complejo. No obstante, se trata de un conjunto de habilidades que se pueden aprender, practicar y mejorar (Argyle, 1978; Bandura, 1977).

Un elemento estructural fundamental dentro de un grupo, que alude especialmente a la consolidación de formas habituales de relación y comunicación entre miembros de un grupo, son las redes de comunicación. Es importante conocer con cuánta facilidad o dificultad son capaces de comunicarse los miembros de un grupo y es evidente que las redes de comunicación determinan en parte la eficacia de un grupo.

En resumen, resulta evidente que la comunicación se desarrolla y vivencia dentro de una comunidad, en el seno de los grupos, etc. Que se desarrollan en un marco, que no es otro que la sociedad, la estructura social repercutirá en tales aspectos, de manera que las personas en interacción comunicativa han de ser conscientes de la importancia que tiene comunicarse eficazmente tanto en su vida privada y personal como en el mundo exterior.

*\* Actividad 1. Monólogo controlado: Reglas de juego.*

- A comienza con una frase, una tesis; B tiene que repetir en principio la frase de A con su sentido exacto; si el sentido de la frase no ha sido desfigurado por B, tiene que confirmarlo A con “es verdad” o “cierto”; sólo entonces puede B responder (o comentar) la frase de A.
- Si una frase, por ejemplo, no es repetida en todo su sentido por B (o por A), (o B) no la confirma con “es verdad” o “cierto” sino que la niega con “falso” o “no” y B (o A) tiene que repetirla de nuevo; si continúa siendo falsa, tiene que decirla otra vez A (o B), B la repite, etc.
- C actúa como observador e interviene verbalmente cuando las reglas del juego no se cumplen. También se encarga de medir el tiempo y de comprobar si hay correspondencia entre el lenguaje verbal y no verbal de los interlocutores.
- Esta conversación dura en cada paso 15 minutos (en total tres veces); al cabo de los 15m. se cambian los papeles de modo que cada participante sea una vez también observador. Al cabo de 45m. Se reúnen para la discusión en común.

Esta dinámica sirve para entrenar la recogida de información, para asegurarnos de que el mensaje es escuchado en su totalidad, evitando interpretaciones del mismo.



Por otra parte, cada interlocutor señala hasta qué punto se ha sentido escuchado por la otra persona. El papel del observador resulta igualmente fundamental al dar *feedback* sobre los distintos tipos de lenguaje verbal y no verbal.

Para facilitar la puesta en marcha de una escucha activa hay que seguir una serie de pautas, como son:

- Mantener contacto ocular con el que habla.
- Indicar que se escucha diciendo “sí” y afirmando con la cabeza.
- No expresar inicialmente el propio acuerdo o desacuerdo, sino mostrar simplemente que se ha comprendido lo que decía el que habla.
- Dejar las pausas para animar al que habla a que lo siga haciendo. No llenar los silencios.
- No desplazar el centro de atención de la conversación del que habla mostrando desacuerdo o hablando de uno mismo.
- Formular preguntas abiertas para animar al que habla a continuar hablando o discurrir.
- Resumir o reafirmar de vez en cuando lo que dice el que habla para mostrar que le hemos entendido.
- Responder a los sentimientos que parecen estar detrás de las palabras. Mostrar que se comprende cómo se siente el que habla.

## **2.2. ¿Qué clase de problemas hacen que a dos personas les resulte difícil entenderse en el transcurso de una conversación?**

### **2.2.1. Defectos frecuentes por parte del que habla:**

- No organiza sus pensamientos antes de hablar.
- Se expresa con imprecisión.
- Intenta encerrar demasiado en un enunciado, de modo que éste produce un efecto desconcertante. La eficacia aumenta con la brevedad.
- Introduce demasiadas ideas en sus juicios, con frecuencia sin relación entre sí, de modo que el interlocutor encuentra dificultad en resumirlas.
- Sigue hablando por falta de seguridad, sin apreciar la capacidad de comprensión de su interlocutor. La falta de eco, cuando se habla mucho tiempo, acrecienta una necesidad de confirmación que ha de quedar sin efecto.
- Pasa por alto determinados puntos de la respuesta del hablante anterior y por eso no responde oportunamente a lo que se había dicho antes. La conversación no progresa.

### **2.2.2. Defectos frecuentes por parte del que escucha.**

- No presenta la debida atención.
- Está pensando en su respuesta y la ensaya en lugar de escuchar atentamente; se la prepara mientras el interlocutor está aún hablando. Resultado: no puede repetirlo todo, olvida lo que se ha dicho y lo que quiere decir.
- Tiende más bien a fijarse en detalles e incluso entusiasmarse por ellos, en lugar de recoger todo el sentido y las informaciones principales.

- No hace más que prolongar el pensamiento del hablante, repite más de lo que el interlocutor ha dicho.
- Intenta encajar en sus esquemas mentales lo que él menos domina.

## **2.3. Alternativas**

### **2.3.1. Para el que aplica el *feedback*:**

- Refiérete a particularidades concretas, al material de la situación de aquí y ahora.
- Somete tu observación al examen de otros.
- Da tu información de manera que ayude realmente.
- Dala lo más pronto posible.
- Evita valoraciones e interpretaciones morales.
- Ofrece tu información, no la impongas, no seas importuno.
- Sé abierto y sincero.
- Admite que también tú puedes equivocarte.

### **2.3.2. Para el que recibe el *feedback*:**

- No argumentar ni defender.
- Sólo escuchar, pedir información y aclarar.
- La eficacia de la ayuda depende también de la sinceridad del receptor.

### 3. DINÁMICAS DE GRUPO.

Desde hace ya mucho tiempo se sabe que algunos trabajos resultan más fáciles realizados en grupo que de manera individual, como consecuencia de ello se establecieron numerosos centros de investigación especializados en los distintos fenómenos grupales, como el Laboratorio de dinámica de grupo de la Universidad de Delaware, el Centro de dinámica de grupo en la Universidad de Temple, el Centro de investigación de dinámica de grupo de la Universidad de Michigan o el Centro de investigación de relaciones humanas de la Universidad de Nueva York. Dentro del campo de la Psicología Social, Lewin fundó en 1944 el primer centro sobre investigaciones de dinámicas de grupo, inaugurando un campo de estudio con el que se consigue mayor eficacia en el logro de los objetivos, el aumento del rendimiento grupal y mayor satisfacción interna tanto colectiva como individual (Bueno y Garrido, 2003).

Para varios autores (v.g. Salazar, 1979), el estudio de la dinámica de grupo puede abordarse desde la doble perspectiva de las vivencias personales dentro del grupo (Moreno, 1962) o desde el análisis directo del propio grupo (Allport, 1924). En sentido amplio, abarca las variaciones de la conducta individual de los miembros como tales, las relaciones entre grupos, el desarrollo de técnicas de eficacia grupal, etc. Definiciones más actuales sobre la dinámica de grupos, la caracterizan como disciplina que estudia las fuerzas que afectan a la conducta de los grupos, empezando por el análisis de la situación grupal como una *gestalt*, pudiéndose comprender los aspectos particulares de la vida de un grupo y la de sus miembros.

La investigación también ha permitido establecer un conjunto de aplicaciones prácticas orientadas a perfeccionar la acción grupal, organización, manejo y conducción, que es lo que se conoce como técnicas de grupo, técnicas de dinámicas de grupo o dinámica de grupo aplicada. Estas técnicas están formadas por procedimientos sistematizados para organizar y desarrollar la actividad de un grupo basándose en la importancia que tiene la cooperación. El grupo permite a cada miembro desarrollar sus capacidades, aumentar sus conocimientos y solucionar problemas con mayor facilidad que si lo hiciera por sí solo, ya que estas técnicas permiten mejorar el rendimiento grupal y facilitar el clima adecuado para la consecución de objetivos. Las técnicas de

grupo señalan situaciones o momentos de la vida del grupo en la que se plantean de forma estructurada un objetivo o tarea a realizar, con unos recursos concretos y dentro de unos límites fijados con anterioridad (Guil, Loscertales, Marín, Guil y Juidias, 1992).

Las experiencias grupales se consideran un microcosmos de la sociedad y un laboratorio donde las personas podemos investigar sobre nosotros mismos y sobre los demás. Las técnicas grupales deben considerarse como medios para alcanzar una meta grupal, siendo varios los objetivos que se persiguen con el empleo de estas técnicas, como por ejemplo, conocer a los demás y a uno mismo (ventana de Johari), conocer la dinámica y funcionamiento del grupo, desarrollar la eficacia de las actividades grupales, lograr la madurez del grupo y de sus miembros, fomentar la cohesión e interacción grupal, conformar la estructura de roles, facilitar el aprendizaje de conocimientos, habilidades y valores, etc.

En definitiva, existe una amplia gama de posibilidades oscilantes entre la eficacia (capacidad del grupo para alcanzar sus objetivos con la máxima calidad posible, para lo cual es imprescindible formular los objetivos de forma adecuada, la adherencia a las normas grupales y un liderazgo eficaz) y la satisfacción (relacionada con la estabilidad afectiva y emocional de los miembros y del grupo, los estilos de comunicación, etc.) ambas, variables fundamentales e interrelacionadas, en la medida en que sus efectos pueden darse en ambas a la vez.

Por sus características, las técnicas de grupo son apropiadas para grupos y circunstancias diferentes, aunque esto no significa que sean adecuadas para todos los problemas y situaciones. Fundamentalmente, esto dependerá de las aptitudes de quien aplica la técnica, de los objetivos de aprendizaje y de las características del grupo, fundamentalmente. Entre los ámbitos de aplicación más importantes de dichas técnicas de grupo tenemos:

- formación (desarrollo de capacidades o potencialidades y resolución de problemas),
- psicoterapia (superación de trastornos de origen físico o psíquico, apoyo social),
- educación (estructuración del aula, mejora del clima),

- social (comunicación y convivencia) y
- organizacional (trabajo conjunto y eficacia grupal).

Cada una de las distintas técnicas de grupo puede aplicarse en función de las condiciones específicas presentes, teniendo en cuenta para la elección de una técnica u otra, el conocimiento de los fundamentos teóricos de la dinámica grupal, el dominio de su puesta en práctica, conociendo sus ventajas y riesgos, delimitar el objetivo para afinar la elección adecuada, seguir el procedimiento señalado, crear un clima cálido y facilitador del desarrollo de la tarea, el mantenimiento de una actitud cooperativa al amparo de un liderazgo flexible y participativo, que favorezca el trabajo voluntario y la buena intención, y el previo análisis de la situación social (entorno, características de los componentes del grupo, recursos disponibles, etc.).

Más allá de estos aspectos a tener en cuenta, existen otros igualmente importantes como es la necesaria conciencia de que el grupo existe por parte de sus miembros, quienes deben sentir que están trabajando en su grupo y por él. De hecho, todas las técnicas llevan implícito el desarrollo del sentimiento del “nosotros”, el pensamiento activo, la escucha comprensiva, el desarrollo de las capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creación, así como una actitud positiva ante los problemas de las relaciones y a la adaptación social.

### **3.1. Técnicas de dinámicas de grupo**

#### **3.1.1. Mini laboratorio.**

El objetivo de esta dinámica tiene que ver con la vivencia inicial del campo de tensión entre microgrupo y macrogrupo; dejar que el proceso colectivo se ponga en movimiento por presión exterior; reflejo de la realidad del laboratorio. Esta dinámica se recomienda cuando el grupo presenta buena aptitud de cooperación. Los pasos a seguir son los siguientes: 1) Cada grupo se da a sí mismo un nombre diferente; 2) Comunicar

recuerdos del primer día de clase; 3) Adivinar qué *hobby* podría practicar cada uno de los componentes del grupo; 4) Darse a conocer todos los grupos, señalando los aspectos más relevantes de la dinámica.

### **3.1.2. Regel du mir, so regel ich dir (Me das la regla y yo te la doy).**

El objetivo de esta actividad es experimentar y vivir la problemática decisión en una situación modelo abierta, que resulta especialmente extraña por su semejanza con determinados juegos de sociedad o variaciones de los mismos. Está indicada para aquellas situaciones donde resultan problemáticos el desarrollo de la organización y las necesidades colectivas. Es óptimo para relajar y dinamizar seminarios algo rígidos. Puesta en común sobre la organización para lograr el objetivo, cómo se ha estructurado el grupo, si ha emergido un líder, cómo se han creado las reglas, la distribución de premios y castigos, cómo se han rechazado las malas ideas, cómo se ha llevado a cabo la toma de decisiones, qué miembros han destacado más, cómo se han resuelto las dificultades y principalmente si han logrado divertirse o qué se lo ha impedido.

### **3.1.3. La ventana de Johari**

La ventana de Johari representa modificaciones de la percepción de sí mismo y del otro en el transcurso de un proceso de grupo.

- *Cuadrante A.* Es la zona de la actividad libre, de las situaciones y hechos públicos, donde los comportamientos y motivaciones son tan conocidas para mí como perceptibles para otros.
- *Cuadrante B.* Es la zona del comportamiento conocida y consciente para mí, pero que yo no he dado, o no quiero dar, a conocer a otros.
- *Cuadrante C.* Es el punto ciego de la percepción de sí mismo, es decir, la parte del comportamiento visible y reconocible para otros, y no consciente, en cambio, para mí mismo.

- *Cuadrante D.* Comprende procesos no conocidos ni para mí ni para otros y que se mueven en la zona inconsciente. Por regla general esta zona no se trabaja en grupos de entrenamiento.

Los métodos para aumentar el espacio libre A son predominantemente:

1. Entregar informaciones sobre sí y sobre lo hasta ahora privado.
2. Proporcionar y recibir *feedback*.

Hasta qué punto sea esto posible, se determina en gran parte por la disposición a aprender y la capacidad de aprendizaje del individuo en particular y del grupo en general. Algunas *técnicas y procedimientos* para alcanzar esto son:

- Aceptar la propia imagen del otro y tomarle en serio.
- Comunicar incluso cuando se hayan alcanzado los límites propios.
- Disposición a ampliar la autocomprensión, creciendo así la disposición a dar y a recibir *feedback*.

En la medida en que se consiguen dichos objetivos:

- se da a otra persona seguridad y disposición a oír sin prejuicios.
- se aminora la resistencia a los cambios de comportamiento y el miedo al estudio de sus causas ocultas.
- se hace posible reflejar la propia situación y experimentar nuevas actividades orientadas al futuro.
- se experimenta el efecto propio sobre los otros, incluso el efecto de modos de comportamiento no verbales y preverbales.



## Referencias bibliográficas

- Allport, F. H. (1924). *Social psychology*. Boston: Houghton Mifflin.
- Argyle, M. (1978). *The psychology of interpersonal behaviour*. Harmondsworth: Penguin.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Bueno, M. R. y Garrido, M. A. (2003). Dinámica y técnicas de grupo. En M. Marín y M. A. Garrido (Coords.), *El grupo desde la perspectiva psicosocial. Conceptos básicos*. (147-160). Madrid: Pirámide.
- Cano, M. C. y Martín, M. P. (2007). La conducta de los grupos humanos. En Jiménez (Coord.), *Ciencias psicosociales aplicadas a la salud* (513-535). Córdoba: Servicio de publicaciones de la Universidad de Córdoba.
- Guil, A., Loscertales, F., Marín, M., Guil, F. y Juidias, J. (1992). *La interacción social en educación: Una introducción a la psicología social de la educación*. Sevilla: Sedal.
- Loscertales y Gómez, (1998). La comunicación: una perspectiva psicosocial. En J. M. León, S. Barriga, T. Gómez, B. González, S. Medina y F. J. Cantero (Eds.), *Psicología Social* (245-278). Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Martín, M. P. y Cano, M. C. (2007). Percepción, comunicación y atracción interpersonal. En Jiménez (Coord.), *Ciencias psicosociales aplicadas a la salud* (465-488). Córdoba: Servicio de publicaciones de la Universidad de Córdoba.
- Moreno, J. L. (1962). *Fundamentos de la sociometría*. Buenos Aires: Paidós.
- Poyatos, F. (1994). *La comunicación no verbal* (vol. 3). Barcelona: Istmo.
- Salazar, J. M. (1979). *Psicología social*. México: Trillas.
- Shanon, C. E. y Weaver, V. (1994). *The mathematical theory of communication*. Illinois: University of Illinois Press.
- Walzlawick, P., Beavin, J. y Jackson, D. D. (1967). *Pragmatics of human communication*. Nueva York: Norton.