

TEMA 1.- TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS

Grupo = Socialización: Primarios (familia) Secundarios (ONG, sindicatos, etc.)
HH= Inclusión social.

TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS (3 TEORÍAS)

1.-

A) Levi, Straus, Barert, Maron Carrillo, Robert K. Marton
(**estructuralismo y funcionalismo**)

- Parson: 4 subsistemas: organismo biológico humano (energía adaptación al medio); Personalidad (logro objetivos, socialización individual); Social (integración de las partes); Cultural (mantiene pautas, valores) Integración.

B) Teoría del Conflicto (Ralf Doren)

- Conflicto – Consenso = interrelación

C) Interaccionismo Simbólico y Etnometodología (sentido común, métodos usados para dar sentido a la vida) (prácticas comunicativas y Ámbito macro social)

D) AHORA = perspectiva integradora y multiparadogmática

2.-LA INTERACCIÓN SOCIAL EN UN NUEVO MODELO DE SOCIEDAD (RIESGO Y RED.)

Trabajo Social: potenciar las capacidades de interacción a través de la dinámica grupal.

- a) determinismo y libertad: identidad, diferencia e interacción social: sentimientos de integración diferencia soledad (aislamiento); necesidad de pertenencia; identificación con el grupo.
- b) Perspectivas analíticas sobre la dinámica de grupos:
 - dimensión relacional (comportamientos miembros y como afecta)
 - dimensión de la interacción: La comunicación
 - dimensión estructural: expectativas compartidas y normas de comportamiento.
 - Dimensión funcional: patrones de organización y las actividades (metas)
 - Dimensión de la motivación de pertenencia al grupo y como actúan
 - Dimensión perceptiva (modelo cognitivo percepción del mundo)

3.- TIPOLOGÍA DE GRUPOS:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Interdependencia (dependencia para conseguir objetivos)- Interacción (roles, estatus, estructura)- Identidad (conciencia |
|--|

A) primarios: familia, etc.

B) Secundarios: sindicatos...

C) Naturales y artificiales : grupo de investigación

D) Formales e informales: manifestación, colegio de TS.

E) Abiertos (GAM), Cerrados (clubes, ...)

F) Temporales : hogar de menores

G) Permanente : familia

TEMA 2: ¿ES EL T.S CON GRUPOS UNA DISCIPLINA CIENTÍFICA?

- **Definición:** especialidad dentro del TS que se orienta a recuperar y fortalecer (interacción y actividades grupales) , las capacidades sociales, para aumentar su enriquecimiento personal y mejorar su funcionamiento social
- **El Ts con grupos:** disciplina científica que se ubica en el ámbito de las Ciencias Sociales y su objeto de estudio es:
 - Análisis de las funciones básicas que el grupo desempeña en la vida social
 - Análisis de los restos para lograr la inclusión social
 - Desarrollo y aplicación de las dinámicas que faciliten la inclusión de personas en dificultad
- **Origen:**
 - Revolución industrial
 - La ilustración y las revoluciones políticas
 - La revolución científica
 - La emergencia de la denominada “cuestión social”
- El TS con grupos como disciplina se ajusta a las reglas del método científico
 - Empirismo
 - Observación intersubjetiva
 - Neutralidad valorativa
 - Crítica de la realidad social

Incorpora métodos y conceptos de ciencias sociales afines

TEMA 3: ETICA Y VALORES DEL TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS

- La cooperación altruista: incremento de la aptitud de una persona a expensas de nuestra propia aptitud. La base de altruismos se sitúa en el parentesco.
- El capital social: la reciprocidad generalizada y la confianza en la reciprocidad

En el mercado de trabajo los procesos ligados a la dinámica de grupos son:

- El desarrollo de una ética empresarial
- La gestión horizontal (trabajo en equipo)
- La habilidad creativa y las cualidades humanas
- Las relaciones sociales, los contactos y las redes informales

Formas que adopta el capital social

- Capital social formal (afiliación, estructura jerárquica, etc..) frente a capital social informal (relaciones espontáneas..)
- Capital social denso frente a capital social tenue
- Capital social vuelto hacia dentro frente a capital social vuelto hacia fuera
- Capital social que tiende puentes frente a capital social vinculante

Objetivo del TS: el desarrollo de las potencialidades de la vida, el enriquecimiento de su experiencia y la prevención de los conflictos, problemas y disfunciones.

La idea de Bienestar Social se consolida en el Estado de Bienestar porque se entiende como la situación deseable en la que toda la población pueda disponer de los medios necesarios para cubrir tender las demandas que son aceptadas comúnmente como necesidades.

Hay autores que, efectivamente, encuentran los orígenes del Estado de Bienestar en Europa, pero lo dividen en tres periodos:

- Periodo de experimentación: 1870 – 1920.
- Periodo de consolidación: de 1930- 1940.
- Periodo de expansión: de 1940-1960.

El Estado de Bienestar pretende conseguir estos tres objetivos:

- La intervención estatal en la economía para una mejor redistribución de la riqueza.
- La provisión pública de servicios universales (para toda la población).
- Garantizar el derecho social de un nivel mínimo de vida como responsabilidad estatal.

Los principio éticos que los TSG deben utilizar como guía de su acción son: la cooperación altruista, la dignidad humana, y el Estado de Bienestar como sistema de desarrollo para hacer posible el acceso a una vida digna.

TEMA 4: DINÁMICA DE GRUPOS: PRINCIPIOS GENERALES

DOBLE DIMENSIÓN DEL TSG:

- Hacer frente a los problemas
- Capacitar para saber aprovechar oportunidades

ELEMENTOS DE LAS DINÁMICAS DE GRUPOS

- El poder, la comunicación y la evaluación de resultados
- Las nuevas tecnologías (internet) grupos virtuales

¿QUÉ OCURRE DENTRO DE UN GRUPO?

- Interacción = dinámica de grupos
- Lo adquirido en nuestra socialización lo aportamos al grupo
- La influencia del grupo en los individuos y en la unidad grupal

EL TS EN GRUPOS : PAPEL

- Analizar la interacción grupal y la dinámica que se produce
- Impacto en el individuo considerando sus diferencias (raza, orientación, religión...)
- Evaluar el impacto en el funcionamiento y avance del grupo
- Orientar: ayudar a la participación, y conducción hacia el logro de las metas

LOS CINCO ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DE LAS DINÁMICAS DE GRUPOS

- *Proceso de comunicación y patrones de interacción* : igualdad o simetría, la bidireccionalidad, el respeto y la valoración positiva de los actores, la sinceridad, la racionalidad, la equidad y la justicia, la cercanía percibida y la empatía.
 - La comunicación puede ser: sincrónica (frente a frente) y asincrónicas (Inter. nautas)
 - Patrones de interacción: Del líder a los miembros , hablar por turnos, interacción entre el líder y un miembro y los demás observan , todos participan respetándose y aportando
 - Factores a considerar: lenguaje no verbal, la atracción interpersonal, tamaño y conformación grupal, estatus, poder, genero y situación económica, creatividad y capacidad de resolución de conflictos
- *La atracción interpersonal y cohesión: factores que la generan*
 - Atracción interpersonal
 - Estatus y recursos que les aporta estar en el grupo
 - La necesidad de auto evaluación
 - La comparación positiva actual con experiencias pasadas grupales
 - La cohesión se sustenta en: la atracción interpersonal, el grupo ayuda a lograr metas y realizar actividades
 - Para aumentar la cohesión: aumentar flujo de comunicación, reforzar la atracción interpersonal, lo que aporta el grupo a cada uno, reafirmar identidad colectiva, fomentar niveles de cooperación, identificación de necesidades y resolución a través del grupo, competitividad positiva,

fomentar la implicación, recompensa por el comportamiento, sentimiento de pertenencia, usar la amenaza externa para que se unan más.

- La integración social e influencia : vínculos ambientales (gimnasio, residencia,,), comportamentales (comparación social; ideas, religión, estilo de vida..), afectivos (estatus, economía, edad, sexo, raza..), cognitivos (la percepción de la realidad) que unen a los miembros
 - La influencia social: cómo nos influimos en las creencias, comportamientos, afectos...
 - Estudios de la influencia:
 - Presión que ejerce la mayoría (a lo ves como nosotros o no estás con nosotros)
 - Presión de las minorías: indirecta, mediada, latente, consistente, privada
 - Normalización, conformidad e innovación
 - La normalización tiene como función evitar el conflicto
 - La conformidad: depende de la presión real o simbólica para que se acepte la opinión del grupo
 - Innovación: creación de nuevas normas que reemplazan las existentes dando mayor dinamismo al grupo
 - Estrategias para establecer la integración social e influencia social
 - Evaluación del alcance de las normas del grupo
 - Promover una dinámica distendida y cómoda dentro del grupo
 - Promover la expresividad y opiniones libremente
 - No perder de vista las metas y logros a alcanzar
- El poder y el control : por carisma, estilo o imposición brutal
 - Hay que dejar a medida que el grupo avanza que entre los miembros se ejerzan influencias
 - Facilitar que todos se comuniquen y expresen
 - Pedir la opinión del rumbo a tomar
 - Apoyar a líderes positivos naturales dentro del grupo
 - Promover el apoyo mutuo
 - Enseñar a través del día a día las habilidades y estilos de liderazgo que debe tener un líder.
- La cultura: modo de analizar , comportarse y comunicarse propio de una sociedad (condición adquirida por el proceso de socialización)
 - La cultura grupal viene definida por: valores, creencias, costumbres, tradiciones, y maneras de hacer las cosas y son implícitamente aceptadas y compartidas.
 - La interacción e influencia entre la cultura del grupo y la cultura de la sociedad que la acoge
 - Cultura del grupo y diferencias multiculturales
 - La cultura en los grupos homogéneos y heterogéneos

MATERIALES ADICIONALES PARA COMPLEMENTAR

TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS

MARCO CONCEPTUAL Y DE REFERENCIA

1.1.¿En qué consiste el Trabajo Social con grupos?

El grupo está formado por varias personas y sus relaciones interpersonales, existiendo sólo cuando los objetivos de cada uno están interconectados con los de los demás por algún objetivo común.

"La importancia del grupo es que el individuo puede adquirir una serie de compromisos públicos que refuercen los adquiridos en la terapia individual o amplíe los mismos. El comprometerse ante los demás es una forma eficaz de facilitar el cambio que exige el proceso terapéutico. Por otra parte, la pertenencia al grupo constituye un vehículo fundamental para trabajar de forma eficaz las relaciones interpersonales, la comunicación, la autoayuda, el compromiso y el autoconocimiento."¹

"El trabajo social con grupos pretende implicar a los componentes del grupo para que sean ellos mismos los que participen activamente en sus propios cambios, a nivel personal, grupal y social."²

"Es un método de educación socializante, en el que se refuerzan los valores del individuo, ubicándolo en la realidad social que le rodea para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora del proceso de desarrollo, así como un instrumento esencial en la motivación para el cambio de estructuras, que a través de la participación grupal, proporciona el agrado de sentirse miembro de una sociedad a la cual pertenece y respeta y con la que va a contribuir para alcanzar mejores niveles de vida. Su función se fundamenta en medidas correctivas, preventivas, rehabilitatorias y promocionales."³

"La intervención del trabajador social puede hacer posible que las minorías activas modifiquen su realidad conflictiva de forma progresiva, flexible y negociada para llegar a una mejora de su calidad de vida, no sólo en beneficio propio, sino en beneficio de toda la comunidad."⁴

¹ VV.AA.: *"Proyecto Chíniques: Intervención Psicoeducativa Comunitaria"*. S/C Tenerife. 2003.

² TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

³ CONTRERAS DE WILHELM, Y.: *"Trabajo Social de Grupos"*. Ed. Pax México. México. 1995.

⁴ TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

1.2.¿Cuáles son las funciones del/la Trabajador/a Social?⁵

Se podría establecer una relación amplísima de las funciones “ideales” del/a trabajador/a social con grupos, sin embargo hemos separado las funciones generales de otras más específica en relación con los aspectos básicos de un grupo.

FUNCIONES GENERALES

- **AVANCE** Observar el avance del grupo y llevar un seguimiento, así como recordar los progresos del grupo mediante el refuerzo de las intervenciones individuales.
- **OBJETIVOS** Definir con claridad los objetivos de acuerdo con las aspiraciones, deseos y posibilidades de todos sus miembros. Es recomendable que los objetivos sean coherentes, cuantificables y concretos.
- Elegir las actividades y tareas más adecuadas y lograr que se desarrollen para conseguir los resultados propuestos.
- Evaluar el proceso durante y después.
- Facilitar recursos para enfrentarse a problemas de relación en grupos y de resolución de conflictos.
- Facilitar recursos pedagógicos, institucionales y administrativos.
- Tener la habilidad de coordinar.
- Adaptarse a los diferentes grupos.
- Ser objetivo.
- Los/las trabajadores/as sociales están cualificados para desempeñar tres tareas entre otras, que pueden ser muy útiles para el grupo en su funcionamiento:
 - La tarea de consulta: es la que realiza el/la trabajador/a social cuando ofrece información y consejos.
 - La tarea de facilitación: apoya conductas de algunos/as miembros del grupo; pueden ofrecer modelos de conducta; preguntar cuestiones apropiadas o proveer observaciones apropiadas y sentimientos acerca del grupo. Pueden enseñar el funcionamiento de otros grupos; pueden ayudar a centrar problemas, a discutirlos, a disminuir tensiones.
 - La tarea de coordinación: supone facilitar el cumplimiento de tareas de todos/as los/las miembros del grupo, facilitar el cumplimiento del plan, promocionar recursos, tanto del grupo como materiales.

FUNCIONES ESPECÍFICAS

- **MOTIVACIÓN** Implicar a los/las componentes del grupo teniendo en cuenta sus demandas para que sean ellos/as mismos/as los/las que participen activamente en sus propios cambios, tanto a nivel personal como grupal.

⁵ Texto refundido de: CONTRERAS DE WILHELM, Y.: “*Trabajo Social de Grupos*”. Ed. Pax México. México. 1995.; TSCHORNE, P.: “*Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria*”. Editorial Amarú. Salamanca. 1997; FRANCIA, A. y MATA, J.: “*Dinámicas y Técnicas de grupo*”. Editorial CCS. Madrid. 1992.; y CIRIGLIANO, G. y VILLAVERDE, A.: “*Dinámicas de grupo y educación*”. Editorial Humanitas. Buenos Aires. 1996.

Manejar las gratificaciones psicológicas de cara a motivar, sobre todo a las personas más inseguras, y propiciar que se tengan en cuenta las distintas capacidades.

- **FORMACIÓN** Ampliar el horizonte informativo y desarrollar el espíritu crítico en cada uno/a de los/las miembros del grupo para que puedan, primero, tomar conciencia de la realidad de su propia situación e implicarse realmente en calidad de protagonista, en el cambio de ésta. Para ello es importante establecer marcos referenciales para facilitar el trabajo grupal.
- **PARTICIPACIÓN** Facilitar la participación y lograr que ésta sea clara, funcional y permanente. Para ello es necesario:
 - Intentar romper la formalidad y la distancia.
 - Partir siempre de los intereses del grupo en cuanto a los temas que se traten, actividades, etc..
 - Dejar los objetivos muy claros.
 - Tener en cuenta que no todo el mundo quiere participar, obligarles puede crear sentimientos de inseguridad, temor o frustración.
 - Tener en cuenta los sentimientos de las personas para favorecer su expresión (empatía).
 - Compartir informaciones y lanzar interrogantes para mantener una participación constante.
 - Explicitar y ayudar a abordar las contradicciones que aparezcan, de forma natural para crear un clima sin miedos ni tabúes.
 - Facilitar que los turnos de palabra o trabajo se respeten sin que nadie tenga que ordenarlo (autocontrol y manejo del lenguaje no verbal).
 - Crear hábitos de comunicación.
- **COHESIÓN** Tratar que el grupo se mantenga con un nivel de cohesión y afectividad adecuado.
- **VALORES** Ayudar a asumir responsabilidades, enseñándoles a organizarse, despertar en ellos/as el deseo de elaborar su propio camino para enfrentar sus problemas, desarrollando de esta manera su autonomía.
 - Asimismo también es importante fomentar otros valores, tales como:
 - Crear actitudes de solidaridad y cooperación.
 - Promover actividades de integración y de respeto a la diferencia.
 - Favorecer el establecimiento de márgenes de tolerancia amplios.
 - Llevar un seguimiento de la dinámica del grupo.
 - Tener en todo momento una actitud democrática y abierta hacia el grupo.
- **TRATAMIENTO** "Es la fase posterior al diagnóstico del grupo, basada en la relación terapeuta - grupo en la que se produce una comprensión empática. La persona habla de sus sentimientos, emociones y temores. El terapeuta devuelve al grupo nuevos elementos que le permiten una mayor comprensión y aceptación de sus sentimientos (feed-back). Además, para que la relación sea terapéutica debe darse la autenticidad, es decir, no crear falsas expectativas siendo honesto y leal con el grupo. A lo largo del tratamiento pueden utilizarse diferentes técnicas que ayudan a los miembros del grupo a lograr sus objetivos:

- *Apoyo*: del terapeuta o de los demás miembros del grupo, significa darle fuerza y expresar confianza a una persona para mantener la ansiedad dentro de límites tolerables.
- *Ventilación*: se refiere a que los sentimientos una vez expresados pueden estar abiertos a la clarificación y al examen. El terapeuta debe decidir hasta que punto debe animar a la persona a expresar emociones y experiencias.
- *Clarificación*: se trata de promover la comprensión por el usuario de sí mismo, en relación con otras personas significativas para él y en relación a su situación.
- *Confrontación*: es una forma de afirmación que enfrenta a la persona con la realidad de un sentimiento, conducta o situación. Su finalidad es interrumpir o invertir el curso del pensamiento o la acción."⁶

1.3.¿Desde qué modelo se interviene?⁷

El **modelo psicosocial** se caracteriza principalmente por tres elementos:

- 1.- Tiene en cuenta el aspecto psicológico y social que comporta cada caso, es decir, la persona en su situación.
- 2.- Concede gran importancia al diagnóstico evaluativo sobre los recursos y problemas, los puntos fuertes y débiles de la persona y de su situación.
- 3.- Da extrema importancia a los primeros años de la vida y a la introyección que el adulto hizo de su familia de origen.

Definimos la Intervención Psicosocial como “el estudio de las intervenciones centradas en procesos psicosociales, capaces de incrementar nuestro conocimiento sobre dichas interacciones y nuestra capacidad de modificarlas, para contribuir a la solución de los problemas sociales y promover un incremento del bienestar, tanto individual como colectivo. Dicha intervención se define desde su nivel social (grupos, comunidades, etc.)”.¹⁹

Características de la Intervención Psicosocial

En la intervención hay una implicación personal del/la interventor/a psicosocial, en el sentido de que él/ella intervendrá por lo que considera que hay que cambiar, según su ideología profesional. El/la interventor/a hace una mediación entre el/la

⁶ ITUARTE TELLAECHÉ, A.: *"Procedimiento y proceso en Trabajo Social Clínico"*. Silgo XXI de España Editores, S.A.. Madrid. 1992.

⁷ Texto refundido de: LÓPEZ CABANAS, M. y CHACÓN, F.: *"Intervención Psicosocial y Servicios Sociales. Un enfoque participativo"*. Editorial Síntesis, D.L.. Madrid. 1997.; y MUSITU, G.: *"Intervención Psicosocial. Programas y experiencias"*. Editorial Popular, S.A.. Madrid. 1993.

¹⁹ HERNANDEZ, B. y VALERA, S.: *"Psicología social aplicada e Intervención Psicosocial"*. Editorial Resma. S/C Tenerife. 2001.

cliente y el medio (grupo, comunidad, organización...); trata de modificar la relación entre el/la cliente y el medio.

Funciones de la Intervención Psicosocial

- 1) Análisis del sistema social como evaluación de los problemas sociales y del contexto.
- 2) Diseño, ejecución y supervisión de la intervención.
- 3) Dinamización de la intervención.
- 4) Evaluación de la intervención.

Ámbitos de la Intervención Psicosocial

El grupo es el ámbito esencial sobre el que se realiza la intervención.

Otro ámbito de Intervención Psicosocial va a ser la comunidad, donde las características serán las siguientes:

- Es un grupo interrelacionado y organizado.
- Los roles en la comunidad son escasos y poco definidos, al contrario que en la organización.
- Se ha formado porque los sujetos tienen algo en común (estructura social compartida; modelo de relaciones iguales).
- Las personas comparten necesidades, problemas y objetivos generados colectivamente.
- Hay lazos afectivos entre sus miembros.
- Hay un sentimiento de pertenencia; ellos/as se sienten miembros de la comunidad, y los/las demás les ven como miembros de una comunidad.
- Hay una participación y comunicación activa libre.
- Predominan los grupos primarios, relaciones directas y duraderas entre los elementos del grupo.

Por último, nos encontramos el ambiente físico como ámbito de intervención: podemos intervenir sobre él para producir un cambio en la conducta (intervenciones centradas en el cambio psicológico) o manipular la conducta para cambiar el ambiente (intervenciones centradas al cambio estructural).

1.4. ¿Por qué es importante la Psicoeducación?

Entendemos que la psicoeducación es importante porque "es un proceso que permite a las personas informarse, desarrollar y fortalecer sus capacidades para alcanzar sus objetivos".⁸

⁸ www.americasalud.com.uy. 2002.

"La Psicoeducación tiene como objeto lograr un mayor y mejor desarrollo intelectual, personal y social, considerando la conducta como modificable. Para ello estudia la naturaleza, causa y condiciones de los posibles cambios voluntarios de la conducta que tiene lugar en el proceso del desarrollo humano.

La Psicoeducación sistematiza las normas y las leyes que regulan los cambios e influencias sobre los procesos mentales a fin de facilitar al individuo el aprendizaje y la adaptación al medio social de forma congruente con sus propias características personales".⁹

"La intervención consiste en mejorar la calidad de las interacciones, con la formación de grupos de personas con el mismo tipo de problemas y participar de forma cooperativa y a través del apoyo mutuo para ayudarles a planificar y/o cambiar sus objetivos, así como para posibilitar contextos y alternativas a los habituales.

La intervención estará orientada a la prevención y fortalecimiento de competencias sociales y cognitivas; utilizando técnicas educativas adecuadas; que incrementan aspectos como la motivación; el refuerzo y el apoyo social".¹⁰

"Esto supone un trabajo continuo para que el individuo recupere hábitos básicos, insistiéndole en determinadas conductas y reforzando logros, además se realizan actividades que faciliten la integración social".¹¹

1.5. ¿Elementos para que funcione un grupo?

Hay una serie de elementos básicos que el/la trabajador/a social debe poner en práctica en el quehacer diario con el grupo para que éste sea productivo.

Los objetivos: "los objetivos o aspiraciones del grupo serán los móviles o motores que permitirán que el grupo vaya caminando hacia el cambio deseado.

La cohesión: la cohesión es la "tendencia a mantenerse unidos y de acuerdo".

"Es una condición necesaria para la eficacia del trabajo en grupo y para la satisfacción de las necesidades afectivas de sus miembros. Es además, un índice de la situación del grupo y de su grado de madurez. Por eso la cohesión es un indicador a evaluar periódicamente" (Bany 1964).

Normas: las normas son acuerdos implícitos o explícitos entre los miembros del grupo. Sobre qué comportamientos deben poner en práctica los individuos del grupo, a fin de mantener la cohesión interna.

⁹ HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, P.: *"Intervención Psicoeducativa y adaptación"*. Edita Maior. Tenerife. 1983

¹⁰ VV.AA : *"Proyecto Chíniques: Intervención Psicoeducativa Comunitaria"*. S/C Tenerife. 2003.

¹¹ www.arroaz.net/alume.

Las normas, como los objetivos, no son fijos, y pueden replantearse de acuerdo con las necesidades del propio grupo."¹²

"Desarrollo de técnicas de socialización: el aprendizaje social, el desarrollo de habilidades sociales básicas, es un factor terapéutico que opera en el grupo."¹³

"La comunicación: el trabajador social en su rol de dinamizador debe facilitar la comunicación entre los miembros del grupo, y lograr que ésta sea clara, funcional y permanente.

Cuanto menor sea un grupo, mayor será la intimidad y comunicación que se pueda lograr. A mayor comunicación, mayor cohesión."¹⁴

"Como seres humanos, siempre comunicamos algo, aunque no sea con palabras. En toda comunicación, pero sobre todo cuando se trata de **formas no verbales**, puede haber una mala comunicación entre el mensaje transmitido y el mensaje recibido. Nuestra mejor garantía es verificar nuestras percepciones directamente con la persona en cuestión.

Por lo general interpretamos las formas no verbales de comunicación a través de nuestras **observaciones**. Éstas nos ayudan a comprender y a formular hipótesis acerca de lo que en realidad está sucediendo y por qué, y a cotejar la fiabilidad de nuestras percepciones con las de otras personas y la información disponible".¹⁵

"Inculcación de esperanza: este factor resulta crucial en todas las psicoterapias y puede desempeñar un papel singular en el grupo. Por ello es tan significativo que el/la alumno/a tenga altas expectativas de recibir ayuda como que el/la terapeuta crea en la eficacia del tratamiento (Goldstein, 1963; Bloch, et al., 1976).

Universalidad: los/las miembros experimentan una gran sensación de alivio cuando descubren que no son los únicos, que algunos de sus problemas son "universales" y que otros/as miembros del grupo comparten los mismos dilemas.

Impartición de información: se da en un grupo siempre y cuando el/la terapeuta dé instrucciones didácticas a los/las participantes acerca del funcionamiento mental, o siempre que el/la líder y otro/a miembro del grupo ofrecen consejo o guías directas acerca de los problemas vitales.

¹² TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

¹³ VV.AA.: *"Proyecto Chíniques: Intervención Psicoeducativa Comunitaria"*. S/C Teneirfe. 2003.

¹⁴ TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

¹⁵ TREVITHICK, P.: *"Habilidades de Comunicación e Intervención Social. Manual práctico"*. Editorial Narcea. Madrid, 2002.

Altruismo: en un grupo los/las miembros llegan a ser recíprocamente muy útiles. La terapia promueve el sentimiento de ser útil a los/las demás y contrarresta la preocupación excesiva sobre uno mismo.

Conducta imitativa: es difícil juzgar la importancia de la conducta imitativa como factor terapéutico, pero podemos observar a menudo a miembros que se benefician de la observación en la terapia de otro participante. A éste fenómeno generalmente se le denomina “aprendizaje vicario”.

Catarsis: o liberación de las emociones es un factor terapéutico de gran valor en las sesiones.

Aprendizaje interpersonal: El grupo reúne a un número de sujetos diferentes, ofreciendo a cada miembro un conjunto de interacciones interpersonales. Estas relaciones interpersonales ofrecen al/la terapeuta un arma poderosa para el cambio. El grupo se convierte en un macrocosmos social a medida que los/las miembros van manifestando su problema interpersonal, y en el que el feed-back permite que los/las miembros identifiquen y cambien su conducta interpersonal (Yalom, 1985-1986).¹⁶

Habilidades del/la terapeuta:

- Respetar y hacer respetar el tiempo señalado.
- Reconducir la reunión en caso de que se desvíe del objetivo.
- Evitar que alguien acapare la reunión.
- Utilizar adecuadamente las preguntas y las técnicas de dinámica grupal.
- Ayudar a crear una atmósfera psicológica positiva mediante un clima de acogida, aceptación y atención personal a cada uno de los miembros.
- Identificar y conocer mejor a los miembros del grupo.
- Cambiar de vez en cuando el entorno que rodea las reuniones.
- Facilitar el apoyo personal.
- Sacar a flote los problemas inconscientes que tiene el grupo, ayudándoles a identificarlos, y planificar caminos o estrategias de resolución.
- Evaluar y ayudar al grupo a autoevaluarse.

¹⁶ VV.AA.: "Proyecto Chíniques: Intervención Psicoeducativa Comunitaria". S/C Tenerife. 2003.

2. PROCEDIMIENTO PARA PONER EN MARCHA UN GRUPO ¹⁷

Para poner en marcha un grupo o realizar cualquier actividad es importante primero llevar a cabo una planificación. Planificar significa arrancar de unos objetivos y de la determinación de los mismos. También conlleva el conocimiento de los recursos existentes y de un compromiso de intenciones, de tendencias hacia donde queremos cambiar.¹⁸

La planificación nos facilita adelantarnos al futuro y a las diferentes circunstancias que pueden plantearse, elegir racionalmente entre distintas alternativas, realizar una previsión de los distintos medios y recursos y elegir aquellos métodos y técnicas más adecuadas para alcanzar nuestros objetivos.

Los pasos para poner en marcha un grupo son:

1º Hacer un adecuado diseño para seleccionar los/las futuros/as participantes.

Además es conveniente tener previstos los siguientes factores:

Edad: es uno de los aspectos a considerar en la formación del grupo. Si son grupos centrados en problemas concretos relacionados en una edad determinada es conveniente que el abanico de edad sea limitado.

Sexo: se obtienen más ventajas en el trabajo con grupos mixtos, sin embargo, también se ha trabajado con grupos de un solo sexo, en base a unos problemas concretos y los resultados también han sido adecuados. La agrupación o no por sexos dependerá de los objetivos del grupo.

Nivel educativo, cultura y clase social: homogeneizar o heterogeneizar los participantes en función del nivel educativo, cultura o clase social dependerá básicamente de los objetivos marcados. De todos modos, es necesario, tener en cuenta estos aspectos en el momento de diseñar las actividades. Es evidente que no se podrán hacer ejercicios escritos en un grupo donde haya varios participantes que no sepan escribir.

Tamaño del grupo: si el grupo es de reflexión en función de unos contenidos es recomendable que el mínimo de participantes sea de 6 y de máximo de 15. De todos modos, si el grupo es muy grande (50, 100 o más personas) es conveniente subdividirlo en grupos pequeños de 12 a 15 personas.

¹⁷ TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

¹⁸ MEDINA TORNERO, M.E.: *"Organizar, planificar y evaluar en las entidades asociativas"*. Edita: Federación de asociaciones murcianas de discapacitados físicos. Murcia. 1995.

Tiempo de duración del grupo: el número de sesiones, su frecuencia y la duración de las mismas, dependerá de los objetivos del grupo y de la disponibilidad de tiempo de los participantes.

Temática o contenido del trabajo grupal: los grupos pueden constituirse para analizar un problema determinado, para informarse, para realizar una cooperativa, etc. El contenido que se le dé al trabajo grupal, dependerá de los objetivos establecidos.

Número de trabajadores/as sociales por grupo: la dinamización del grupo puede estar a cargo de uno/a o dos trabajadores/as sociales. En el caso de que sean dos, que al parecer es lo más conveniente, deben cumplirse las siguientes condiciones: distribución de roles, compatibilidad de caracteres, disponibilidad de tiempo y aceptación de los responsables del área.

Cómo se canalizará la demanda o la oferta.

Objetivos del grupo, del/la trabajador/a social y de los participantes.

Metodología: aspectos teóricos, prácticos, actividades, etc.

Canales de comunicación con la institución, reuniones de evaluación.

Formas de evaluación: terminal, permanente.

2º Hablar individualmente con cada participante e informarle sobre la constitución del grupo, sus objetivos y los posibles participantes.

3º Comenzar el grupo cuando se tenga certeza de que los recursos humanos, económicos, e infraestructuras (local, sillas, etc.) estén disponibles.

3.PROPUUESTAS METODOLÓGICAS

3.1.Cómo se programa una sesión

Elementos básicos de toda sesión de grupo:

- 4.1.1. El antes: la preparación.
- 4.1.2. El durante: la celebración.
- 4.1.3. El después: la actividad posterior.

3.1.1."Preparación de la sesión:

- El tema, orden del día.
- El ambiente físico, local.
- Los medios materiales.
- La convocatoria.
- La acogida e inicio de la sesión."¹⁹

"Se suele decir que las técnicas grupales son el vehículo que ayuda a mover al grupo hacia sus metas. Pero conviene precisar este concepto básico:

- las técnicas son un medio, nunca un fin en sí mismas.
- no todas las técnicas sirven para todos los objetivos.
- no todas las técnicas pueden usarse en todas partes.

Las técnicas de grupo, como cualquier otro método, han de ser recreadas por el dinamizador de acuerdo con las circunstancias concretas. Su eficiencia dependerá en alto grado de la capacidad del dinamizador para adaptarlas al aquí y ahora, así como de su habilidad para utilizarlas."²⁰

"Las técnicas de grupo son el conjunto de medios, instrumentos y procedimientos, que sirven para estimular la acción y funcionamiento del grupo para alcanzar unos determinados objetivos."²¹

a. "Factores a considerar en la elección de la técnica:

Al escoger la técnica a emplear hay que tener en cuenta:

- o Los objetivos que se desean conseguir.

¹⁹ GORTAZAR PÉREZ ARMAS, E.: "Reuniones Trabajo en Equipo". Apuntes elaborados por la profesora de la Escuela Universitaria de Trabajo Social. Tenerife, 1994 -1995.

²⁰ TSCHORNE, P.: "Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria". Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

²¹ CIRIGLIANO, G. Y VILLAVARDE, A.: "Dinámicas de grupo y educación". Editorial Humanitas. Buenos Aires. 1996.

- La madurez del grupo (su grado de cohesión).
- El tamaño del grupo.
- Las características de los participantes.
- El tiempo de que se dispone.
- La experiencia del dinamizador."²²

b. Estructura de una sesión.

- I. Tema
- II. Objetivos
- III. Destinatarios/as
- IV. Material/Recursos
- V. Metodología
- VI. Bibliografía

3.1.2."Celebración de la sesión:

- Inicio de la sesión.
- Presentación del tema.
- El diálogo o discusión.
- Cómo discutir en una sesión.
- Técnicas para realizar una sesión de grupo:
 - 1. ¿De qué se trata. Descripción del problema-tema.
 - 2. ¿Definir el problema.
 - 3. ¿Por qué es así? Análisis.
 - 4. ¿Qué hacer? Búsqueda de soluciones.
 - 5. ¿Quién lo va a hacer? Compromiso de grupo y personal.
- Programa de acción:
 - a. Qué hacer.
 - b. Cómo hacerlo.
 - c. Para qué hacerlo.
 - d. Cuándo hacerlo.
 - e. Dónde hacerlo.
 - f. Cuánto cuesta hacerlo.
 - g. Con quiénes hacerlo."²³

²² TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

²³ GORTAZAR PÉREZ ARMAS, E.: *"Reuniones Trabajo en Equipo"*. Apuntes elaborados por la profesora de la Escuela Universitaria de Trabajo Social. Tenerife. 1994 -1995.

"Recomendaciones para llevar a cabo las sesiones grupales:

1. En una reunión pueden utilizarse una o varias técnicas.
2. Todos y cada uno de los participantes deben comprender cabalmente en qué consiste cada ejercicio, conocer sus reglas y confirmar su aceptación.
3. No experimentar técnicas en un grupo (es indispensable haberlas ensayado previamente con otros profesionales).
4. Dejar el tiempo necesario para cada ejercicio, pero marcar un límite.
5. Desarrollar su iniciativa y creatividad en el empleo de la técnica.
6. No obligar a nadie a participar si no lo desea.
7. Al momento de comenzar un ejercicio, se puede preguntar, ¿quién quiere comenzar? Si nadie toma la iniciativa, el trabajador social procura la intervención de la persona que le parece menos ansiosa."²⁴

"Aspectos a tener en cuenta para llevar una sesión:

1. No tratar de dominar el pensamiento de los participantes.
2. No deformar lo dicho por uno de los participantes.
3. No decir a uno de los presentes que está equivocado, si acaso, hacerlo decir a los demás.
4. No decir a los presentes todo lo que tendrían que hacer.
5. No hacer preguntas directivas, decir ¿consideran? En vez de ¿no consideran?
6. No tratar el argumento de una manera demasiado rápida que impida a los participantes seguirlos.
7. No entrar en discusiones directas y personales.
8. No poner en ridículo la posición o los argumentos de otros.
9. No tomar las razones de nadie en contra de los demás (tratar de salvar a una persona, no de vengarla).
10. No exponer, preguntar, más bien que enseñar.
11. No ser demasiado verboso.
12. No tomar una actitud de autoridad o de experto, ni contestar a las preguntas, sugerir soluciones (utilizar el sistema de rebote de la pregunta).
13. No permitir que nadie monopolice la discusión.
14. No dejar que los participantes pierdan demasiado tiempo en discurrir sobre puntos del todo obvios.
15. No dejar pasar nunca la hora, iniciar y terminar con puntualidad.
16. No hablar, si no es completamente indispensable, más que el 10 ó 20% del tiempo disponible."²⁵

²⁴ TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

²⁵ Apuntes de prácticas de 1º de Trabajo Social. Escuela Universitaria de Trabajo Social. Tenerife, 1998 - 1999.

3.1.3. Actividad posterior a la sesión:

- "Evaluación de la sesión.

1. **Objetivos:** las técnicas de trabajo tienen como técnica, un carácter instrumental, para que esto se cumpla es preciso determinar claramente los objetivos. Cada grupo establecerá sus propios objetivos, no obstante hay unos objetivos comunes a cualquier grupo de trabajo.

2. **Participación:** todas las actividades deben regirse por principio democrático, cual solo es posible si todos los miembros del grupo participan activamente. La participación es el elemento básico de la democracia y de la autogestión.

3. **Eficacia:** los problemas son complejos por ello se requiere el trabajo en equipo. La experiencia del conjunto es superior a la de una persona sola. Al grupo se le exige eficacia en su tarea de aquí que las sesiones deben regirse por unas directrices.

4. **Productividad:** las reuniones de trabajo tienen que ser productivas en relación con el objetivo que se proponen: una buena técnica de sesión aumenta la producción.

5. **Integración:** las sesiones bien realizadas forman paulatinamente un modo de pensar y de actuar colectivo, hacen posible el espíritu de equipo. Los miembros se sienten y se saben miembros del grupo.

6. **Amistad:** una buena sesión es gratificante para los miembros del grupo, ayuda a mejorar las relaciones humanas. En toda sesión existe una dinámica afectiva, además del trabajo. Las relaciones entre los miembros van creando unas redes que facilitan/entorpecen la amistad entre los mismos y el funcionamiento del grupo.

7. **Profundización:** abordar distintos temas en grupo es un medio para profundizar en los mismos, se amplía la perspectiva, la visión es más plural. La profundización también abarca el conocimiento de las relaciones humanas y el autoconocimiento, todo ello es posible en el grupo.

8. **Creatividad:** en la sesión, se pone de relieve la capacidad de hacer propuestas operativas y realizables."²⁶

²⁶ GORTAZAR PÉREZ ARMAS, E.: "*Reuniones Trabajo en Equipo*". Apuntes elaborados por la profesora de la Escuela Universitaria de Trabajo Social. Tenerife. 1994-1995.

4.EVALUACIÓN

"La evaluación es la revisión sistemática de las actividades, objetivos y comportamientos del grupo. Es un paso indispensable para detectar los avances, estancamientos o retrocesos del grupo y poder perfeccionar nuestro trabajo."²⁷

Principios y condiciones de la evaluación

Toda evaluación debe cumplir los siguientes principios:²⁸

- Objetiva: debe medir, analizar y concluir sobre los hechos tal y como se presentan en la realidad.
- Válida: cumple este requisito cuando mide de alguna manera demostrable aquello que trata de medir, pudiendo comprobar los resultados mediante procesos comparativos con situaciones externas o futuras al hecho evaluado.
- Confiable: la evaluación es evaluable cuando repitiéndola al mismo grupo, a un mismo hecho, etc. por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados.

Utilidad de la evaluación:²⁹

- Corregir errores.
- Objetivizar y globalizar la visión que se tiene del funcionamiento del grupo.
- Orientar la programación de las actividades, acomodándolas a la realidad social, cultural y educativa del grupo.
- Mejorar la formación del dinamizador.
- Mejorar el funcionamiento de experiencias ulteriores.

4.1. Qué hemos de evaluar:

Evaluar el trabajo desarrollado supone considerar, sobre todo, tres aspectos del mismo: el cumplimiento de los objetivos, el grupo y sus dinámicas y las técnicas.

"Los objetivos:

- La claridad en su formulación.
- Su posibilidad de logro.
- La forma en que se dan los pasos para cumplirlos.
- El compromiso del grupo en la obtención de sus metas.

²⁷ TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

²⁸ VEGA, F.J. Y VENTOSA, V.J.: *"Programar, acompañar, evaluar"*. Editorial CCs. Madrid. 1993.

²⁹ Apuntes de prácticas de 1º de Trabajo Social. Escuela Universitaria de Trabajo Social. Tenerife, 1998 - 1999.

El grupo y su dinámica:

- La atmósfera psicológica del grupo
- La intervención del dinamizador.
- La comunicación dentro del grupo.
- La intervención de los participantes.
- El desempeño de roles de los participantes.
- La aceptación y cumplimiento de las normas.
- La comprensión de los temas tratados.
- La modificación de conducta en la vida diaria.
- La cohesión grupal.

Las técnicas:

- Su conveniencia en relación con las habilidades, formación y necesidades de los integrantes.
- Su relación con los objetivos planteados.
- El material didáctico utilizado.
- El tipo de recursos empleados.³⁰
- La metodología.

4.2. Quién ha de evaluar.³¹

El primer paso es obtener el consenso sobre la necesidad de una evaluación periódica y sobre los puntos que deberán evaluarse. El segundo paso es designar quién o quiénes realizarán la evaluación:

- El grupo.
- El/la dinamizador/a.
- Algún/a participante.
- Un/a observador/a, o un equipo de observadores/as ajenos al grupo.
- La Institución que ofrece el servicio.

³⁰ TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

³¹ TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

4.3. Cuándo se ha de evaluar:

"La evaluación deberá ser regular, sistemática y en lo posible, al finalizar cada sesión. Sin embargo, hay momentos claves para evaluar:

- Una evaluación inicial para comprobar el grado de compromiso de cada uno de los participantes.
- Una evaluación mensual/trimestral.
- Una evaluación final para comprobar el logro de los objetivos, las actividades desempeñadas por los participantes y la función del dinamizador."³²

A continuación presentamos un esquema básico del proceso de evaluación:³³

1º.- Diseño de la evaluación:

Se trata de establecer qué aspectos vamos a evaluar (elección de contenidos) y con qué criterios lo vamos a hacer (definición de indicadores).

Los indicadores nos servirán para medir y analizar el grado de obtención de un objetivo o meta; deben ser:

- Medibles (en cantidad, calidad y tiempo).
- Objetivamente verificables (cualquiera que aplicara el criterio llegaría a las mismas conclusiones).
- Referidos a lo que es importante.

También se establece en este momento quiénes vamos a participar en la evaluación y reparto de tareas y funciones, qué herramientas utilizaremos (selección o elaboración de instrumentos de evaluación) y en qué plazo/s, lugares, con qué medios, etc.

2º.- Recogida de información o de datos:

Aplicación sistemática de los instrumentos de evaluación establecidos o elaborados y la recogida de las informaciones producidas.

3º.- Análisis de datos o de la información:

Sistematizar y analizar las informaciones y datos obtenidos, contrastarlas, etc., para transformarla en conclusiones que apoyen y fundamente nuestro juicio.

4º.- Presentación de resultados y conclusiones:

³² TSCHORNE, P.: *"Dinámica de Grupo en Trabajo Social, Atención primaria y Salud comunitaria"*. Editorial Amarú. Salamanca. 1997.

³³ DE LA RIVA, F. Y DINAMIZADORES JUVENILES DE CÓRDOBA: *"Herramientas para el trabajo del informador y dinamizador juvenil"*. EDEX KOLEKTIBOA, Junta de Andalucía, Consejería de la Presidencia e Instituto Andaluz de la Juventud. 1997.

Una vez obtenidos y analizados los datos se debe redactar un informe de evaluación.

Es importante presentar los resultados de forma diferenciada respecto a las conclusiones, en las que se interpretan los mismos.

5º.- Recomendación de medidas a tomar y toma de decisiones:

Aplicación de las conclusiones obtenidas en la evaluación, introduciendo los cambios o adecuaciones necesarias.

TEMA 1: ORIGEN Y DESARROLLO DE LA DINÁMICA DE GRUPOS

EL PROCESO DE CONCIENTIZACIÓN SEGÚN FREIRE (segundo libro)

La participación e información-formación son elementos interdependientes y necesarios en una dinámica grupal comunitaria que aspire a un proceso de cambio. Una de las labores más importantes del trabajador social en el grupo, es ampliar el horizonte informativo, desarrollar el espíritu crítico en cada miembro para que se conciencien de la propia realidad de su situación y se impliquen en el cambio de ésta. Es decir, debe elaborar la información, analizarla y criticarla. Ese proceso es a lo que Freire llama “concientización”.

El trabajador social también tiene como misión “concientizadora” enseñar a los grupos a organizarse, que elaboren su propio camino para enfrentarse a sus problemas y que no esperen las soluciones por arte de magia.

Se ha visto como grupos que han partido de pequeñas acciones concretas llegan a tomar conciencia de su situación, sus intereses y de la fuerza que adquieren si actúan en grupo y no individualmente.

Para que ello ocurra, tanto el trabajador social como el grupo deben aprender el uno del otro constantemente ya que sin ello, el proceso de participación grupal podría extinguirse.

También es cierto que los grupos, llegan a alcanzar cierto grado de madurez en el que el ya no prescinden del trabajador social, ya que ellos mismos (grupo) puede convertirse en dinamizador. Es precisamente allí donde el trabajador social puede considerar cumplida su función de “concientizador”.

1.- HISTORIA DE LA DINÁMICA DE GRUPOS.

1.1.- El fundador.

Kurt Lewin, de origen judío, nace en Prusia en 1890. emigra a EEUU y enseña en Harvard donde en 1944 acuña el nombre dinámica de grupos para caracterizar a los pequeños grupos en la vida y la dinámica que se desarrolla en ellos.

Tras su muerte en 1947, su equipo de trabajo continuó con las investigaciones en este campo de la psicología.

Éstas comenzaron con un seminario de la Comisión Internacional de Connecticut (1946) donde 3 de sus colaboradores dirigían cada uno un grupo de 10 participantes, tratando de formar animadores para impulsar la ley de igualdad racial frente al trabajo.

En cada grupo, 1 o más observadores tomaban notas de las interacciones del grupo (objeto de estudio de Kurt) sin la presencia de los participantes hasta que éstos sintieron curiosidad en saber lo que observaban y decían de ellos los investigadores, por lo que entrarían en sesiones de evaluación- investigación.

Al final sucedió que la discusión de lo que pasaba en los grupos de formación fue el objeto principal del seminario.

El grupo, ante los datos de su actitud y comportamiento, se convirtió en objeto de análisis y fácilmente concluyó que es un gran instrumento para conocerse a sí mismo, a otros, al grupo concreto que vive su momento y en general a los grupos que viven procesos similares.

LOS GRUPOS SON DINÁMICOS (segundo libro)

Lewin, entiende por dinámica de grupos los distintos fenómenos que se producen en la vida de los grupos. A sus ojos, el grupo constituye un ente dinámico y cambiante, un cambio social dinámico cuyos elementos principales (miembros, subgrupos, canales de

comunicación, tareas a realizar y barreras) al incidir sobre uno de ellos, la propia dinámica lleva a modificar la estructura del conjunto.

1.2.- Los continuadores.

Rogers, en Chicago, investiga sobre Consejeros Psicológicos con vistas a la integración social de los soldados que volvían del frente de batalla. Nacen corrientes, orientaciones, especializaciones.

1.3.- Grupos de formación.

Reciben varios nombres: T-Group, Grupos de diagnóstico, de Formación, de Encuentro, de Base, de Sensibilización, Grupos centrados en el grupo.

La Dinámica de grupos como ciencia experimental, avanza en la medida en que se observa, analiza, contrasta y universaliza la vida de los grupos pequeños.

Fue el método experimental el que puso a Kart sobre la pista. Por una parte, la constatación del papel de los investigadores y por otra, la verificación de la pobreza y lentitud en el equipo de investigadores a causa del clima relacional entre ellos.

Por eso, muchos grupos formados por individualidades muy competentes no funcionan. Es válido para grupos de producción, tanto en la industria, como educación, etc.

1.3.1.- Necesidades que cubre.

El continuador de Lewin, Schultz, investigó sobre la integración en el grupo de trabajo, concluyendo que el grupo debe intentar cubrir las necesidades de inclusión, integración y valoración en el grupo; Control, participación plena con derechos y responsabilidades iguales a las del resto del grupo; afecto, no solo por el hecho de participar y hacerlo eficazmente, sino la valoración como persona, digna y capaz de amar y ser amada.

1.3.2.- Relaciones auténticas. Condiciones.

Para que todas esas necesidades pudiesen lograrse, es necesaria una auténtica comunicación para lo que Lewin exigía voluntad de someter a crítica la manera tradicional, convencional de comunicarse y también ansias de descubrir otras maneras más eficaces de hacerlo; Disponer de un espacio y clima adecuado para ese aprendizaje. El Grupo de formación es el método más idóneo par ese aprendizaje ya que al ser pequeño las relaciones pueden ser vivas, auténticas, controladas y evaluadas. Se centra expresamente sobre la comunicación que se da dentro del grupo y tiene posibilidades para hacer un proceso de grupo en el que se experimentan las reacciones ante las distintas fases, autoridad, la propia imagen y la de los demás y ante la posible autonomía del grupo.

1.4.- Su finalidad.

La expresión “dinámica de grupos” indica una filosofía de la dirección y conducción de grupos, técnicos de trabajo, formación el conjunto de conocimientos sobre la naturaleza de los grupos y las leyes de su desarrollo. Estudia la psicología de los grupos, su historia íntima y la constante evolución de su estructura.

Según Bennis, sus finalidades son la posibilidad de introspección y autoconocimiento a través del grupo; la comprensión de las condiciones que facilitan o dificultan el buen funcionamiento afectivo y efectivo del grupo además de las relaciones interpersonales; desarrollo de la capacidad de diagnóstico sobre el comportamiento individual y grupal; potenciación de la libertad en las elecciones y relaciones; capacitación para establecer

relaciones personales más auténticas; estímulo para la búsqueda e investigación y entrenamiento en el sentido de colaboración.

1.5.- Aplicación a los distintos campos de la vida social.

En todos los ámbitos de la vida de relación (trabajo, familia) se introduce la dinámica, cada vez más y con mejor técnica al servicio de la persona.

Nunca se posee la suficiente especialización porque las reacciones de cualquier colectivo son totalmente imprevisibles, y a que un solo detalle o imprevisto puede alterar, si no a la mayoría, a algún miembro del grupo.

Lo que sucede en el grupo es interesante, analizable, tiene sus por qué y es fuente del saber. Lo que se analiza en actitud positiva, humaniza, desdramatiza, cura y crea.

2.- EL HOY DE LA DINÁMICA DE GRUPOS.

2.1.- Interés par quien vive y trabaja en grupo.

Hoy, la dinámica de grupos no interesa solo a científicos y estudiosos de la psicología, sino también a los que se dedican a la educación y los que viven en grupo y quieren mejorar las relaciones.

Cada grupo vive su proceso aunque al madurar hay aspectos, comportamientos y suelen ser universales. Por eso interesa analizar los procesos grupales para diagnosticar mejor y aplicar las soluciones más eficaces.

2.2.- Interés para quien trabaja con grupos.

Con buena dinámica se consigue en el grupo mayor producción, relación y satisfacción. Por ello se intenta llevar la dinámica a las aulas, familias, empresas y demás, ese esfuerzo por incorporar la dinámica a los procesos educativos para orientar, integrar, prevenir o realizar metas concretas.

2.3.- La dinámica: poder y riesgo.

Saber sobre dinámica de grupos ayudará a ser persona de equipo coordinarse, animar a grupos, favorecer un clima relacional positivo, consciente, humanizador, no competitivo, defenderse y desenmascarar a los que utilizan la fuerza del saber en su provecho o contra los demás.

Si a lo anterior, se le suma el poder de la política, dinero, manipulación entre otros, seguiría creciendo el mundo de sometidos en el que vivimos.

Por ello, aunque la fuerza bruta sigue existiendo en algunos terrenos, todo lo que ayude a mejorar las relaciones, ayuda a crecer a la persona, de mayor calidad al grupo, dinamiza y humaniza a la sociedad.

2.4.- La dinámica en la personalización, desmasificación, socialización.

El individualismo, por contraste con la personalización, hace de una interiorización polarizada hacia un yo cerrado, insolidario. Los grupos concienciados, con preocupación humanizadora tienen la misión de apoyo y terapia, de personalización y desmasificación, de socialización. Pero ello no quita la frustración e impotencia ante los poderes deshumanizadores de la masa y masificadores, que pueden incluso utilizar a los grupos como agentes de integración, capacitarlos para orientar, seguir y culminar su objetivo masificador.

Cada vez más los grupos se constituyen en portavoces, representantes, sea por delegación de los mismos por argucias o por la fuerza.

2.5.- La dinámica, agente de transformación social.

Cierto es que quien tiene las masas tiene el poder, pero no es menos cierto que quien organiza y capacita mejor a los grupos, domina a las masas. La fuerza en el grupo y el grupo como fuerza necesita disciplina e inteligencia.

O todos aprendemos a vivir, educar y solucionar conflictos en grupo o la dinámica de masas nos aplasta.

Un pueblo que sabe vivir en grupo es civilizado, exporta cultura, el mejor humanismo. Es autárquico.

Cualquier grupo humano es rico en intervenciones, posibilidades de estudio, mejora por lo que aumentará la calidad de la relación, producción y por tanto la satisfacción.

TEMA 2: EL GRUPO.

1.- CONCEPTO DE GRUPO.

Puede ser definido según F. Munné como una pluralidad de personas interrelacionadas para desempeñar cada una un determinado rol definitivo en función de unos objetivos comunes, más o menos compartidos y que interactúan según un sistema de pautas establecido.

QUE SE DENOMINA GRUPO (segundo libro)

Son varias las definiciones dependiendo de los autores.

Para Bass, “solo existe grupo cuando los objetivos de cada uno están interconectados con los de los demás por algún objetivo” común.

Shaw define el grupo como “dos o más personas que interactúan mutuamente de modo que cada una influye en todas las demás y es influida por ellas”.

Según Barriga, un grupo “es el conjunto de personas que se relacionan entre sí de modo directo”.

Para que exista un grupo deben darse influencia e interdependencia mutuas, motivaciones y objetivos comunes, no basta con la proximidad física de varias personas ni un objetivo, aparentemente común.

Ejemplo: los pasajeros de un tren, no forman un grupo aunque todos ellos tienen en común llegar a una estación. Si sufrieron un accidente si lo serían ya que el objetivo es salvar la vida, produciéndose a su vez varios roles: pedir socorro, tranquilizar personas, etc.

2.- DE QUE GRUPOS TRATAMOS AQUÍ Y POR QUÉ.

2.1.- Grupos reducidos.

Son grupos de pocas personas, unidas por una finalidad común y relacionados entre sí. Será el objetivo de varios grupos lograr el mayor consenso ideológico, de relaciones afectivas, de identificación con las metas, de motivación y recursos para formar un grupo de calidad humana capaz de desarrollar acciones comunes desde la variedad de funciones y habilidades.

2.2.- Grupo, campo de fuerzas.

El grupo es un lugar de fuerzas, tanto positivas como negativas, un lugar de interrelaciones donde nacen y se desarrollan inconscientemente sentimientos de toda clase al igual que actitudes, tanto parecidas como diferentes.

Las posibilidades del grupo vienen dadas por el pasado de cada componente, independientemente del pasado presente del grupo.

2.3.- El pasado del grupo condiciona el presente

Cada persona que llega a un grupo, trae consigo su forma de ser (forma de actuar, miedos, frustraciones, etc). Precisamente eso es lo que “mueve” a los demás miembros del grupo (atrae, condenan, intuyen, etc).

2.4.- El ahora del grupo.

A todo lo anterior hay que añadir los elementos objetivos del espacio donde se reúne, el número de componentes, el estilo de relaciones y liderazgo, clima, lenguajes, actitudes y preferencias que hacen complicadas las relaciones positivas y maduras en el grupo continuamente.

2.5.- El futuro del grupo ya está presente.

Desde una perspectiva negativa, los miedos al futuro, el nivel afectivo o el valor sancionador del grupo son aspectos del futuro que están activos en el presente.

Desde una perspectiva positiva, el futuro permite mover el presente a las metas propuestas de modo que si cada miembro satisface sus aspiraciones, el propio grupo se impulsa a nuevas tareas y estilos.

3.- ¿POR QUÉ NOS REUNIMOS EN GRUPOS HUMANOS?

Son varias las razones más importantes por las que nos reunimos en grupo.

Para satisfacer todo tipo de necesidades desde físicas (sexo, alimento) hasta de autorrelación (confrontaciones valores) pasando por las sociales (sentirse valorado) de seguridad (trabajo, integridad) e incluso del propio yo (confianza en sí).

Para satisfacer la atracción interpersonal (física, espiritual) lograr metas en la vida que el grupo posibilita ya que la persona sola no puede realizar.

Encontrar una serie de actividades en las que puede sentirse a gusto, viviendo un clima relacional posible de conseguir.

Hacer nuestros los objetivos de un grupo concreto con el que nos identificamos, disponiendo de una serie de materiales y recursos que pueda utilizar.

Contar con la fuerza, prestigio social del grupo, siguiendo a un líder que ofrece garantías de determinados valores, intereses o esperanza de lograrlos.

4.- CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS.

Fundamentalmente los grupos reducidos y a los que Lewin denominó psico-grupos y socio grupos se encuentran:

+ Grupos primarios: caracterizados por la fusión que viven las personas, de la que surge un “nosotros”.

+ Grupos secundarios: caracterizados por una relación más formal, funcional, buscando intereses comunes (empresa, sociedad).

Desde una perspectiva antropológica sin tener en cuenta el número de miembros:

+ Grupo masa: caracterizados por lo sentimental y emocional. Es irreflexivo e irresponsable. Los fenómenos más frecuentes son el contagio y pasividad. Se deja manejar.

+ Grupo organización: se centra en la función que desempeña el individuo, predominando la eficacia- lo útil. No mejora a la persona ya que es discriminador. Es cerebral y activo. Utiliza estadísticas, propaganda, publicidad, etc.

+ Grupo comunidad: el hombre es asumido como persona, respetándolo en su debilidad y fortaleza. Las relaciones son interpersonales, profundas, contribuyendo a que los individuos crezcan en libertad, seguridad y responsabilidad. No los maneja.

ELEMENTOS ESTRUCTURALES DE LOS GRUPOS (segundo libro)

Una de las características básicas en la formación de un grupo, radica en la propia decisión de sus miembros para constituirse en grupo.

+ Los objetivos: serán los motores para que el grupo camine hacia el cambio deseado. Por lo general, existe un objetivo final y varios inmediatos subordinados al primero, los secundarios o específicos.

Los objetivos ligados a la tarea suelen ser más o menos explícitos, mientras que los relativos al mantenimiento suelen ser inconscientes, para la armonía y unidad del grupo. Según el principio de realidad, los grupos colocan sus niveles de aspiración a una distancia razonable, de tal manera que ante un fracaso suelen bajar el nivel y ante un éxito subirlo.

El trabajador social, debería en un primer momento que cada miembro del grupo exprese con libertad y sinceridad que espera del grupo, aspiraciones, deseos para que de esta manera, queden seleccionados los objetivos y los medios, plazos, formas de ejecución distribución de tareas y responsabilidades para alcanzarlos.

También es importante reflejar que los objetivos pueden replantearse o abandonarse si el grupo lo estima oportuno.

+ Cohesión: es la tendencia a mantenerse unidos y de acuerdo, condición necesaria para la eficacia del trabajo en grupo y para la satisfacción de las necesidades afectivas de sus miembros. Además, es un índice de la situación del grupo y de su grado de madurez, por lo que hay que evaluar periódicamente.

+ La comunicación: el trabajador social debe facilitarla entre sus miembros del grupo y conseguir que sea clara, funcional y permanente. La calidad dependerá del tamaño del grupo. Para que tanto la verbal como la no verbal sea comprensiva por completo, es necesario que el trabajador social estimule en los componentes el “feed-back” que consiste en devolver la información a quien la envía.

Según Sagrario, pueden darse varios niveles en las relaciones personales: nivel exterior de la personalidad (sobre el tiempo), conversaciones sobre otras personas, nuestras ideas y juicios, periferia de la intimidad, nuestros sentimientos y vivencias, siendo estos 3 últimos los que producen tanto emisor como receptor una sensación de comunicación real.

+ Normas: digamos que son las reglas de conducta establecidas por los mismos miembros del grupo con el fin de mantener la coherencia interna. Ayudan a juzgar lo que está bien, mal y pueden replantearse según las necesidades del grupo. Su formulación se explica por el deseo de mantener la estabilidad del grupo por lo rentable que resultan las acciones conjuntas debido al aprovechamiento del tiempo destinado al trabajo grupal.

Además se consolida el proceso de socialización y se regulan los comportamientos de los miembros.

El trabajador social ha de cuidar que las normas se mantengan dentro de un margen de tolerancia, al igual que cuidar de que todos las cumplan. En caso contrario, debe plantear el problema al grupo de modo que si ha alcanzado la suficiente madurez, superará fácilmente el conflicto, si no, tendrá dificultades para afrontar el problema llegando a expulsar al trasgresor e incluso de desintegrarse el grupo.

5.- LA ESTRUCTURA DEL GRUPO.

La estructura es el conjunto de elementos que lo constituyen que se define por la función con vistas a un objetivo.

5.1.- Elementos constitutivos.

En todo grupo hay una estructura interna que viene dada por la interacción afectiva socioemocional y otra externa que se manifiesta en el ambiente, actividad y tarea.

Según la organización del grupo, la estructura puede ser formal (aquella que es organizada, jerárquica y su actividad tiene cierto carácter oficial y obligatorio) e informal cuando carece de toda institucionalización y su carácter es más bien espontáneo.

Una de las funciones más importantes de la estructura es la de favorecer un mayor grado de comunicación. La estructura y los roles se interaccionan mutuamente.

Las partes que lo integran se llaman roles y de su cohesión dependerá la estabilidad del grupo.

Lo que une a los roles son las normas, valores y relaciones afectivas.

5.2.- Sistema de comunicación y relación.

La estructura puede presentar cuatro modalidades muy condicionadas por el tipo de liderazgo:

+ Autocrática: hay un líder que toma decisiones en nombre del grupo. El control es rutinario. La comunicación cerrada y vertical lo que produce pasividad. Las sensaciones son automáticas e inflexibles, la desaparición del líder significa la de grupo también.

+ Paternalista: el líder trabaja para el grupo y toma las decisiones como él las interpreta. Amable y protector, el grupo lo respeta aunque crecen en una relación de dependencia. El resultado son individuos inmaduros, infantiles.

+ Permisivo: el líder deja a los demás en completa libertad. Se basa en dejar pasar (laissez-faire) la influencia entre los miembros es casual y la integración escasísima, lo que da lugar a la improvisación e individualismos.

+ Participativa: el líder trabaja en un principio con el grupo para distribuir funciones hasta que son asumidas por todos y prescindan de él. La comunicación es abierta y flexible. Al haber una alta cooperación, también hay mayor productividad e integración.

6.- FUNCIONES DEL GRUPO.

La función dinámica supone la comprensión global de los aspectos que componen el proceso personalizador del grupo:

+ Clima relacional: de calidad humana exige fomentar las relaciones interpersonales abiertas como fruto de la comunicación y comunión, promover el estatuto social del grupo, favorecer la intervencionalidad de los miembros del grupo y crear el clima de acogida y confianza mutuas.

+ Contenido: su asimilación requiere a la vez hacer claros y propios los objetivos, ayudar a concretar y apropiarse la temática de trabajo y del trabajo mismo y apoyar la toma de conciencia favorable, por parte de todos, a esa temática y ese trabajo.

+ Método: la elección adecuada lleva a seleccionar una dinámica de concreción y planificación y ofrecer técnicas que despierten la motivación y provoquen la participación activa mediante la acumulación en las responsabilidades y decisiones.

En la función de identificación el grupo cuida continuamente la imagen positiva que tiene o a la que aspira de sí mismo, lo que ayuda a configurarse y proyectarse como grupo.

ETAPAS POR LAS QUE ATRAVIESA UN GRUPO (segundo libro)

Los comienzos de un grupo, marcan y condicionan con frecuencia su vida. En un principio, el trabajador social puede ayudar a crear un ambiente psicológico positivo mediante la acogida, aceptación y atención personal a cada miembro. La presentación personal también contribuye en las relaciones personales.

El segundo paso sería fijar los objetivos que pueden centrarse en aspectos como situaciones familiares o laborales o realizar un proyecto para mejorar una situación entre otros.

El entorno físico, también tiene su importancia en el desarrollo de la vida del grupo.

Otros factores a tener en cuenta son las circunstancias en que se forma el grupo y las interacciones que se establezcan entre sus miembros.

Cada una de las fases que atraviesa el grupo, sirve al trabajador social para reflexionar y analizar en cual de ellas se sitúa en cada momento, como se desarrolla y a dónde se dirige.

+ 1ª etapa: Inclusión y Seguridad en la situación o formación: aquí es donde se realizan las típicas preguntas de qué ocurrirá, quienes y cómo son los demás, como me recibirán, etc.

La primera reunión es fundamental para que el dinamizador tenga en cuenta algunos aspectos para las siguientes reuniones, donde se pueden utilizar todos o algunos de los siguientes puntos: que los participantes se conozcan a través de técnicas de presentación (autopresentación), dejar claro si asisten o no voluntariamente, negociar y acordar las normas del grupo, dar a conocer el rol del dinamizador, etc.

+ 2ª etapa: Estructuración: puede llegar a ser conflictiva ya que en ella se definen las responsabilidades, se forman decisiones, se analiza el liderazgo, poder y se generan las reglas y normas del grupo.

Para evitarlo, el trabajador social debe dar la oportunidad de que todos se expresen, que lleguen a entenderse para que el grupo siga adelante.

+ 3ª etapa: Desarrollo de la participación y afecto: aquí es donde se aclaran y expresan los sentimientos, se consolidan la participación y los lazos afectivos que unen al grupo.

+ 4ª Etapa: Autorregulación del funcionamiento del grupo: los miembros modifican su propia situación si es necesario. Reflexionan la situación y actúan para cumplir sus metas, que depende de la madurez que tenga. Haimon, explica las diferencias:

- Grupo maduro: es operativo, funcional. Da la libertad psicológica que hace fácil la expresión de sus sentimientos y puntos de vista a la vez que tiene claro sus objetivos. Logra un alto grado de intercomunicación eficaz asegurando la participación de cada miembro en las responsabilidades. Tiene el justo grado de solidaridad y trabaja sobre hechos más que fantasías.
- Grupo inmaduro: es disfuncional. La organización y comunicación son pobres por lo que sus metas y roles no están claros. Poca unión que desencadena en

poca participación tanto en la comunicación como en la elaboración de las normas.

+ 5ª etapa: Disolución del grupo: generalmente, cuando se aproxima el final de un grupo, aparecen en sus miembros una serie de manifestaciones (tristeza, alegría) caracterizadas por distintas conductas (euforia, depresión)

Si se ha producido por un fracaso, el dinamizador leería mostrar al grupo sus sentimientos (frustración, tristeza) y a la vez que analizara sus emociones con algún colega o supervisor.

Si se produce por el cumplimiento del programa, debe dejar claro desde el principio que es un tiempo limitado, ayudar a que cada uno se evalúe a sí mismo y al grupo, ayudar a cortar vínculos en caso de que se haya establecido una excesiva dependencia.

Los finales individuales de un grupo permanente suelen resolverse con la típica cena de despedida, regalos, etc.

DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE LAS ETAPAS DEL GRUPO (segundo libro)

+ Resistencia al cambio: Lewin afirmaba que toda acción ejercida sobre un grupo para modificar sus propias normas provoca la aparición de fuerzas que neutralizan los efectos de esa presión y es mejor tratar de disminuirlas que luchar contra ellas (fuerzas). Una posición rígida puede estancar y hacer morir al grupo, por lo que es mejor que el cambio sea libremente debatido y aceptado por el grupo que impuesto autoritariamente ya que la vida es un continuo cambio. Además, es recomendable el conocimiento más a fondo de la teoría de los sistemas sobre las leyes del Cambio 1, que se da dentro del mismo sistema, es un cambio aparente y el Cambio 2, que es el paso de un sistema a otro, el verdadero cambio ubicado de lo inesperado, de la creatividad.

+ Inestabilidad emocional: se entiende como tal el control de las emociones, la ausencia de ansiedad grave, control de tendencias depresivas y sano sentido del optimismo. Las personas que sufren inestabilidades emocionales crean inseguridad y malestar en el grupo debido a continuas crisis y malentendidos.

+ Falta de cohesión grupal: motiva la desorganización paulatina desaparición del grupo. La cohesión ha sido relacionada con diversas variables que de no desarrollarse, llevan el grupo a perder productividad y disolverse. Por ejemplo, cuando los miembros del grupo están unidos, interactúan más entre sí en calidad y cantidad. Cuando los miembros se sienten atraídos por el grupo, suelen comportarse según sus normas y los deseos de los compañeros. La productividad el grupo ayuda a la unión.

+ Poca claridad en los objetivos: en esta situación, se confundirá en cada momento y echará mano de procesos afectivos superficiales para superar la crisis. Los participantes terminarán por alejarse del grupo.

+ La incomunicación en el grupo: los asistentes se sentirán poco motivados a participar activamente y en aumento producirá dejar de ir a las reuniones. Para superar estas dificultades, es recomendable hacer reflexionar al propio grupo sobre el tema y analizar las propuestas de Rogers en relación con la congruencia, aceptación incondicional y la empatía.

7.- ETAPAS DE FORMACIÓN DE LOS GRUPOS.

7.1.- El grupo, realidad cambiante.

Gracias al elemento cambiante, se estudia la dinámica de grupos, para saber cuáles pueden ser en cada momento las condicionantes y los agentes de cambio que empujen

en una determinada dirección. El grupo evoluciona en todos o algunos de los aspectos que lo constituyen bien sean los objetivos, clima o relaciones entre miembros.

Cuando el grupo es pequeño y compuesto por un número fijo de personas. Las fases de evolución pueden describirse con un considerable margen de verdad.

7.2.- Indicadores de maduración del grupo.

Todo grupo camina hacia la maduración y la consigue al menos en algunas dimensiones. El grupo madura no está necesariamente formado por personas maduras, ni éstas por unirse forman un grupo maduro. Para madurar, todo grupo debe pasar por unas fases. La fase de conflicto es necesaria para la maduración. La voluntad de los miembros mantenida desde un principio, agiliza la maduración.

7.3.- Fases del grupo en proceso de maduración.

7.3.1.- Fases del grupo y del desarrollo humano.

Cuadro página 40

7.3.2.- Algunas características de las fases del grupo.

+ Etapa de formación: cada miembro muestra sus intereses. Aparece la ansiedad, angustia y tensión. Surgen muchas preguntas pero no se sabe como actuar por lo que se busca refugio en el animador. Se habla formal e impersonalmente.

+ Etapa de conflicto: se adoptan formas de oposición, competición y alianza. Puede proceder de raíces afectivas.

+ Etapa de organización: es la capacidad de autodirigirse donde aparece la ansiedad, división del trabajo, responsabilidades, la figura del líder sociológico y especialmente la identificación con el grupo, el “nosotros” reforzando la relación emotiva y menguando las tensiones.

+ Etapa de interacción: el grupo se siente cohesionado cuando los roles se hallan suficientemente ajustados entre sí. La productividad como capacidad, y habilidad para hacer el grupo es alta y efectiva y el liderazgo se reparte entre sus miembros.

DIFERENTES MODELOS DE ETAPAS O EVOLUCIÓN DE LOS GRUPOS (segundo libro)

+ Modelo de Carl Rogers: los grupos no siguen en forma ordenada las etapas anteriores. Este autor, divide la vida del grupo en 14 etapas que son: etapa de rodeos (confusión inicial, silencio y charlas superficiales); resistencia a la expresión personal; descripción de sentimientos del pasado; expresión de sentimientos negativos; expresión de vivencias personales significativas (viaje hacia el interior de uno mismo; expresión de sentimientos interpersonales inmediatos dentro del grupo (negativos-positivos crece confianza); desarrollo de la ayuda al compañero; aceptación de sí mismo y comienzo del cambio; aportar la máscara de la fachada; retroalimentación (recibir información de cómo nos ven los demás); enfrentamientos (tanto más como menos); expresión de sentimientos positivos y acercamiento mutuo; cambios de conducta dentro y fuera del grupo.

+ Modelo de Tuckman: afirma que cualquier situación y tarea de los grupos pasan por 4 estadios: información (sobre su comportamiento hacia los demás miembros y coordinación); conflicto (hostilidad frente al líder u orientador del grupo, especialmente en los grupos poco estructurados, llegando a generalizarse hacia los demás miembros); estructuración (los miembros se empiezan a aceptar apareciendo las normas); actividad

(conscientes del rol a desarrollar, se pasa a resolver las tareas al interior del grupo o compromisos externos).

+ Modelo de Schutz: 3 estadios: inclusión (cada miembro estudia al otro y va fijando los límites de su posible pertenencia al grupo); control (cuanto se va a comprometer, que responsabilidades va a asumir y cómo participar. Busca su justa posición en el grupo); amistad (comienza el sentimiento de ser aceptado o no por lo que es y lo que se hace).

+ Modelo de Mann: estudió la evolución del grupo a partir del papel del líder. 6 estadios: insatisfacción por falta del líder; colaboración general tratando de suplir al líder; choque y resistencia a quienes quieren ser líder; identificación como líder y trabajan como él todos; separación del líder y evaluación de lo aprendido, reflexión sobre si conviene seguir o no con el grupo.

+ Modelo de Vela y Logroño: 5 estadios: nacimiento (dificultad por falta de conocimiento. Se quiere pertenecer pero preocupa que pasará); 1ª infancia (se ponen en juego la relación y el conocimiento); adolescencia (crisis en la persona y grupo. Aquí se autofirma o desintegra. Identificar el problema y reflexionarlo); Adulthood (desarrollo de tareas y objetivos); Muerte-vida (el grupo desaparece o se transforma pero no dura eternamente).

8.- LA COHESIÓN EN EL GRUPO.

8.1.- Interacción- cohesión del grupo.

8.1.1.- Papel de los objetivos.

El grupo nace por unos objetivos, se define por ellos, se orienta, organiza, realiza y evalúa en razón a esos objetivos. Cuando los personales coinciden con los oficiales del grupo, el grado de relación y cohesión será mayor.

Las relaciones se deterioran cuando los objetivos de unos y otros entran en conflicto. Por ello, todos y mayormente el animador deben atender a que los objetivos quedan bien definidos, que no favorezcan la ambigüedad, el desconcierto. Cuidarán que respondan a los intereses reales que el grupo los siente como necesarios ya que de esa manera los harán suyos.

Además han de ser realizables, evaluables por todos para evitar frustraciones.

LOS CONFLICTOS DEL GRUPO (segundo libro).

Desde el punto de vista práctico, sin conflicto no podría existir desarrollo, cambio y progreso en la vida de los individuos y grupos. Desde un punto de vista social, el conflicto es motor del cambio individual y social; permite clarificar la identidad del grupo y puede facilitar la cohesión.

Pero también, puede producir en un grupo pequeño lesiones intragrupales que bloquean su progresión. Los más frecuentes son luchas por el poder o entre subgrupos, por un sentimiento de ansiedad debido a la inseguridad, insatisfacción o frustración expresadas a través del descontento.

Puede suceder que el grupo se frustre al no lograr sus objetivos en el plazo esperado, reaccionado con apatía, falta de unanimidad y participación en incluso la disolución del grupo.

El dinamizador ha de cuidar que ningún problema quede sin aclarar. Por ello, es conveniente seguir los siguientes pasos: en primer lugar, concretar en qué consiste exactamente el problema y buscar las causas. Después, debe realizarse un análisis

profundo de las posibles soluciones y por último establecer las líneas de acciones y sus pasos.

8.1.2.- Papel de las tensiones.

Esta fase es obligatoria para la maduración. En ocasiones, ciertas tensiones que parecen crear malestar y mal clima son paso obligado para conocerse, crecer en autonomía, de entrenarse en el respeto, en capacidad de buscar juntos, etc.

No se debe olvidar que la emotividad es el elemento que más condiciona la vida de los grupos.

8.1.3.- Causas y tipos de tensiones.

+ Ansiedad: cuando el grupo sufre miedo, está inseguro, agresivo, suele conducir a climas de superficialidad y risas, silencio y sometimiento.

+ Luchas latentes: por la independencia frente a la autoridad personal o colegiada; frente a los grupos poderosos o de presión, frente a ciertos estilos de relación y trato.

+ Oposición al líder: nace de rivalidades personales, de lucha por el poder, por grados de influencia, por no someterse a jefes.

+ Frustraciones: no lograrse los objetivos, método de trabajo, relaciones, organización, normas, etc.

8.2.- La cohesión en los grupos.

Es la tendencia a mantenerse juntos y de acuerdo.

8.2.1.- Los factores de cohesión.

+ Extrínsecos: suelen preceder a la formación del grupo: controles sociales (normas y leyes públicas); la valoración exterior potencia el sentido de pertenencia al grupo y nivel de satisfacción (valorar una revista, obra de teatro, etc); los miembros aparentemente irreconciliables, se unen ante un enemigo común.

La dependencia jerárquica o funcional del grupo respecto a otra entidad más amplia. La similitud o diferencia en las posiciones sociales de que gozan sus miembros constituye una poderosa facilitación.

+ Intrínsecos: comprenden 2 grupos:

- Factores socio- emotivos: los problemas, éxitos y fracasos colectivos unidos a la fuerza atractiva de la acción colectiva además el interés y entusiasmo por cierto objetivo común. El espíritu de equipo, ese “nosotros” manifestado por ritos, nombres específicos y todos los sistemas figurativos. La comunicación de experiencias personales y la correlación de afinidades interpersonales que refuerzan el sentido de simpatía grupal.
- Factores socio-operativos: distribución y articulación de roles con vistas a la acción y teniendo en cuenta los gustos, aptitudes y posibilidades; la capacidad organizativa del grupo y la del líder; como resultado, el logro de la empresa común, suma de las realizaciones personales.

8.2.2.- Los factores de disgregación.

Existen dos formas en el grupo:

+ Excisión parcial o temporal: aquellos fenómenos que perturban por momentos la actuación del grupo (obligando a centrarse en uno mismo y reflexionar) pero que son estímulos de la unión.

+ Excisión definitiva o total.

Las principales manifestaciones de disgregación son las agresiones interpersonales, abandonos esporádicos y desorganización general transitoria, debido a múltiples causas como el clima afectivo, relaciones con el animador, en relación al método, etc.

9.- PRINCIPIOS DE COHESIÓN-ACCIÓN.

Giba (1966) propone 8 que son:

+ Ambiente: el lugar de reunión influye en la atmósfera del grupo por lo que debe ayudar a la espontaneidad, participación y cooperación.

+ Reducción de la intimidación: para que las relaciones con los demás sean amables, sinceras y de colaboración, hay que sentirse cómodo con el resto de miembros y libres de tensiones.

+ Liderazgo distribuido: para que todos tengan la oportunidad de desarrollar sus capacidades que logran los objetivos del grupo.

+ Formación del objetivo: debe establecerse con claridad y participación de todos ya que de esta manera se convierte en objetivo general, en “nuestro” objetivo.

+ Flexibilidad: debe hacer en el grupo la suficiente elasticidad y comprensión para adaptarse a las modificaciones necesarias dependiendo de la situación. Evitar la rigidez en las normas.

+ Consenso: la comunicación ha de ser libre y espontánea para conseguir el acuerdo en las decisiones y resoluciones de todos los miembros.

+ Comprensión del proceso: hay que estar atento no solo del tema a tratar, si no del ambiente general del grupo (tensiones, ansiedad, manera de afrontar problemas, etc) ya que facilita la participación afectiva y oportuna, el logro de los objetivos y ayuda a las necesidades de los propios miembros.

+ Evaluación continua: es necesario saber en todo momento si los objetivos y actividades responden a los intereses del grupo, por lo que ellos mismos elegirán la técnica para evaluar lo largo del proceso.

TEMA 3: EL CONOCIMIENTO SOBRE GRUPOS.

1.- EN EL GRUPO SE APRENDE DE GRUPOS.

La investigación se realiza con unos determinados grupos en determinadas circunstancias y de ahí, se contrastan las teorías que en un principio fueron hipótesis.

1.1.- Condiciones para aprender.

La observación sistemática y contrastada (el analizar lo que uno mismo vive, siente y hace, lo de los demás y contrastar con ellos opiniones) con la ayuda de expertos y una buena bibliografía, nos va haciendo más expertos en dinámica de manera que es previsible una determinada actitud, respuesta o desenlace ya que la experiencia permite hablar sobre grupos con relativa competencia.

1.2.- Cosas que se pueden aprender.

Pueden verse reacciones de los miembros ante un estilo de animador o animación, conocer fenómenos propios de cada fase del proceso; reacciones ante ciertos estímulos e incluso descubrir los miedos, expectativas, mecanismos de defensa, etc.

1.3.- La similitud de los grupos.

Aunque los grupos los forman diferentes personas, es curioso ver como en las mismas situaciones estos grupos se parecen: tipo de lenguaje, integración social y demás produce un tipo de hombre uniforme, con reacciones y expresiones similares.

En la dinámica, esto favorece un estilo de animación más fácil de etiquetas, más estándar, interpretador de conductas.

EL OBSERVADOR (segundo libro)

Es una función específica para poder describir exactamente el aspecto que se desea examinar en particular. Debe describirlo sin emitir juicios de valor; dar un feed-back pormenorizado al dinamizador y al grupo y reforzar los aspectos positivos observados. Puede hacerlo el trabajador social, educador e incluso un participante. Puede centrar su atención desde la participación de cada miembro hasta la forma en que el dinamizador desempeña su función.

+ Recomendaciones generales para el observador: su función debe realizarse sobre el proceso (como se hace/dice) para lo que es fundamental dejar de lado el contenido (tema) su misión es ayudar, no juzgar por lo que no puede criticar ni emitir juicios de valor. Los demás deben revisar su forma de dar feed-back.

2.- LA OBSERVACIÓN FUNDAMENTAL EN LA DINÁMICA DE GRUPOS.

Son muchas las razones que justifican y estimulan el observar, como conocer más a los demás, y a uno mismo por contraste y reflexión; aprenden experimentando, conocer un lenguaje más global; confrontar la teoría y práctica de la dinámica de grupos y entender la dinámica de la sociedad; conocer la realidad y así programar mejor la formación o tarea para conocer más y mejor las leyes del comportamiento humano y del grupo.

3.- QUE SE PUEDE E INTERESA OBSERVAR EN EL GRUPO.

Casi todo lo que ocurre en un grupo pequeño interesa que se observe y analice, centrando la atención en varios aspectos al mismo tiempo ya que todo interesa de igual manera.

Es importante observar de forma eficaz pero que no moleste ni falsee las relaciones en el grupo.

En general puede observarse la participación de cada miembro, el nivel de comunicación, reacción ante problemas y conflictos, lenguaje tanto verbal como corporal entre otros muchos.

4.- APORTACIÓN DE LA DINÁMICA DE GRUPOS A LA ANIMACIÓN.

Cuando se vive conscientemente desde preocupaciones por introducir la dinámica de grupos en los procesos educativos, la dinámica puede ayudar a ser más observador, más crítico; ser más creativo; aprender experimentando; aprender a escuchar y dialogar; ser tolerante; crear un espacio de libertad, igualdad y espontaneidad; saber más sobre conflictos, causas y pautas par abordarlos entre otros muchos.

TEMA 4: LA MOTIVACIÓN

1.- LA MOTIVACIÓN EN LA VIDA DEL GRUPO.

La motivación, del “motivus” latino, que mueve es un conjunto de factores dinámicos, que determinan el comportamiento del individuo.

Las motivaciones son a menudo inconscientes y complejas. En la psicología clásica, se diferencia entre motivos (causas intelectuales) y móviles (razones afectivas). Hoy se sabe que la motivación tiene orígenes diversos.

Quien asegura motivación tiene las llaves de la conducta aunque resulta complicado mantener una trayectoria vital y de motivación, además de que no es fácil regularla ya que en ocasiones tiene raíces intelectuales y otras afectivas.

La motivación se sigue en todas las etapas de la conducta personal y de grupo. Es importante el por qué de su obrar así, sus motivaciones, no solo sus manifestaciones. Cart Wirght distingue dos motivaciones en la conducta humana, las orientadas a la persona y las orientadas al grupo, pero ambos intentan la satisfacción de algún deseo, lograr algún objetivo.

2.- MOTIVACIONES FUNDAMENTALES.

Son 4 los deseos básicos del ser humano, donde radica fundamentalmente la posibilidad de progreso y funcionamiento de los grupos.

2.1.- Seguridad.

En parte se ve satisfecha por las cosas materiales. El consumismo nos ha metido en esta sociedad de seguridades. Inseguridades, viviendo con la impresión de que cuanto más tenemos echamos en falta más cosas.

También puede ser satisfecha por valores, creencias, red de relaciones entre otros.

Cualquier grupo humano que intenta influir a otro, le transmite la seguridad del no tengas miedo, no pasará nada, no fracasarás, estamos contigo, etc., llevando todas las de ganar (política, economía, religión, etc)

2.2.- Nueva experiencia.

Se satisface con nuevas relaciones, situaciones, lugares, etc.

Es cierto que la búsqueda de la seguridad hace permanecer en lo conocido pero, hoy día especialmente en la juventud que la seguridad se adquiere ampliando los campos de los saberes experimentados, relaciones, entrenándose para las nuevas situaciones de este cambiante mundo.

2.3.- Reconocimiento.

Se satisface cuando la persona o grupo es alguien para los otros.

Al valorársele por algunas facetas, cuando se lucha por ser conocido se consigue, la seguridad y una satisfacción aumentan y con ello el grado de integración social que va a la par, a veces del grado de proyección.

Son muchas las maneras de llamar la atención, desde el que es capaz de someterse a burlas y rechazos hasta los que adoptan el desinterés.

Para lograr el reconocimiento de las masas, del grupo se rivaliza con todo tipo de artes, ya que es necesario tener un sitio, un aprecio y consideración. Un prestigio.

2.4.- Respuesta afectiva.

Es el deseo de ser estimado y querido como persona en todos los aspectos. Se le suma el deseo de amor y ser correspondido. Esto, se vive con diferentes niveles de intensidad, se disfraza y expresa de mil formas.

3.- FACTORES QUE INCIDEN EN LAS MOTIVACIONES.

Son 5 los elementos que se dan en todo grupo, creando, reforzando o cambiando las motivaciones. Son las 5 facetas que se presentan por la observación: la intervención de cualquier autoridad en el grupo; la atención-desatención a cada miembro del grupo; el poder sancionador del grupo (gratificación-castigo); la historia de cada uno y del grupo y el futuro de miedos y esperanzas de cada uno y del grupo.

Quien tiene autoridad habla, reprende, propone, calla, manda, etc., por algún motivo mientras que quien es objeto de su intervención la recibe y reacciona de una determinada manera por diversos motivos.

El animador debe ser capaz de conocer y analizar estos factores ya que la conducta, actitudes e intervenciones concretas, pueden variar si varía la motivación y una de sus funciones dentro del grupo es motivar a incidir sobre las motivaciones de los miembros.

3.1.- Intervención de la autoridad en el grupo.

Quien ejerce la autoridad en el grupo lo condiciona de forma consciente e inconsciente. Bien sea aceptado, rechazado o querido, su autoridad siempre produce reacción.

La autoridad representada por la institución y por el prestigio dentro del grupo, cuenta con una plataforma de poder, a veces decisiva que la del resto de los miembros por lo que todos deben tenerla en cuenta para el buen funcionamiento del grupo.

3.2.- Atención-desatención a cada miembro del grupo.

Toda persona o grupo descubre su identidad y construye su autonomía al sentirse valorado, útil y tenido en cuenta por los demás, es decir, la mejor recompensa a un comportamiento es el reconocimiento, porque a partir de entonces, el grupo o persona coge confianza y seguridad en sí, lo que conduce a superar posibles complejos surgiendo la unión, entusiasmo y armonía entre los miembros. Los signos de atención son varios, tales como la sonrisa, miradas, preguntas, mientras que la desatención se muestra en antipatía, miradas perdidas, indiferencia.

3.3.- El poder sancionador del grupo (gratificación- castigo)

3.3.1.- Gratificación como premio:

Cuando se busca reforzar una conducta, es necesaria la gratificación y cariño. Al igual que para crecer necesitamos el agua, sol, alimento y aire.

3.3.2.- Castigo como rechazo:

El grupo premia o castiga lo que juzga como bueno o malo. El castigo puede ayudar a cambiar la conducta dentro del grupo, cuando aquel parece necesario para integrarse pero, a veces lleva al marginamiento, complejo, agresividad, etc. Los castigos pueden darse por muchas circunstancias como valores, estilos, miedos, enfados, etc., se da en todo grupo humano.

3.4.- La historia de cada uno y del grupo.

El pasado siempre está presente en el grupo. Unas veces como experiencias agradables (superación de crisis, asumir roles, aumentar perspectivas) y otras como experiencia desagradables (fracasos, crisis, dificultades). Todas estas experiencias llevan a vivir el futuro del grupo con mayor seguridad o repliegue, armonía o desconfianza, etc.

Por ello, pueden enjuiciarse grupos abiertos, cerrados, luchadores, radicales, conformistas, etc.

3.5.- El futuro de miedo y esperanzas de cada uno y del grupo.

En la vida de los grupos, las perspectivas de futuro marcan su funcionamiento, unión, estructura y método. Si no ven unas ventajas para el futuro, nadie se embarca ni en el grupo ni en unos objetivos concretos. El éxito es la mayor gratificación que ya se cultiva ahora. El castigo es el fracaso.

1.- LA COMUNICACIÓN Y SUS FACTORES.

En la dinámica de grupos interesa tanto la calidad del mensaje como la importancia de las personas en su proceso de interrelación junto con el código y leyes de la comunicación.

Todo animador debe ser experto en comunicación además de un gran comunicador ya que ésta, es fundamental para la maduración y equilibrio psíquico.

Al estar hechos para la comunicación, buscamos saber, por eso, preguntamos y escuchamos. Informar de lo que sabemos buscando a quien nos escucha y salir de nuestro aislamiento como personas entrando en contacto con otros a través de la comunicación.

Entender y ser entendidos.

La comunicación es el hecho primario de la existencia humana, la mejor de todas nace de lo más profundo del ser. Solo ella hace posible el amor y la solidaridad.

2.- LA DIFÍCIL COMUNICACIÓN HUMANA.

Según nos rodeamos de muchas personas, según desarrollamos la inteligencia y las normas sociales, cuanto mayor material comunicativo se adquiere y mayor entrenamiento en la comunicación crecen los bloqueos y la superficialidad.

3.- NIVELES DE COMUNICACIÓN

Para facilitar la comunicación, se presentan los niveles en riqueza o profundidad.

+ Nivel de lo gestual: la mayoría son comunicaciones estereotipadas, de protocolo (un saludo). Tienen su importancia pero en ocasiones podrían llevarse de más contenido humano.

+ Nivel circunstancial: se llena el tiempo con expresiones de poco contenido personal (que haces, que tal, cuando vuelves, etc)

+ Nivel personal: damos información que interesa a la otra persona, de lo nuestro, de lo cercano (casa, coche, familiar, trabajo, gustos, etc)

+ Nivel personal-íntimo: se cuenta a pocas personas o en momentos de intimidad, como los sentimientos, emociones, valoraciones de hechos y personas, etc.

+ Nivel íntimo-íntimo: son elementos de la vida y persona que no coinciden, algo que solo se cuenta a un amigo íntimo (vida sexual, situación familiar, etc) Dar esta información es darse por lo que crea lazos más sólidos y correspondencia en la comunicación.

+ Nivel de feed-back en grupo: decimos a los demás como los vemos, que sentimos, etc. Para muchos es más sencillo comunicar su vida de forma descendente que escuchar de otros la imagen que tienen de él.

4.- CONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN

La Ventana de Jhari ayuda a analizar y mejorar la comunicación. Intervienen 4 clases de contenidos en la comunicación con otro:

+ Área abierta: lo conocido por mí y por los demás (ideas que manifiesto, actividades conscientes, sentimientos que comunico, proyectos que todos saben, cualidades y defectos externos)

+ Área oculta: lo que no se de mí y los demás no saben (sentimientos escondidos, secretos de mi actuación, todo lo que no quiero que otros sepan de mí).

+ Área ciega: lo que yo no conozco de mí y los demás sí saben (formas de mecanismos no controlados, algunas facetas de la personalidad y estilo de comunicación como miedos, manías, etc).

+ Área desconocida: lo que ni los demás ni yo sabemos de mí (mecanismos de defensa y motivaciones inconscientes; represiones, fobias; toda clase de actos inconscientes que no vemos ni yo ni los demás)

Cualquier persona, antes de iniciar un intento de comunicación presenta un primer cuadrante (terreno de la confianza y seguridad) muy pequeño y el resto muy grandes (el segundo que es el terreno del secreto y recelo; el 3º el terreno de la inseguridad, incertidumbre y el 4º el terreno de la incógnita para todos).

La dinámica de apertura y desarrollo de las comunicaciones ayudará a agrandar el primero y disminuir el resto.

6.- ELEMENTOS QUE OBSTACULIZAN LA COMUNICACIÓN.

Pueden resumirse en 3 núcleos fundamentales, todos ellos comunes al emisor y receptor. Tres más específicos de la función del receptor (la intensidad de la proyección recibida del emisor; los intereses y la motivación; el umbral de saturación a que hay allegado en el tema de que se trata.

Los núcleos son:

+ Culturales: pueden dificultar el mensaje la insuficiente conceptualización, formulación, inteligencia, comprensión, selección semántica de los términos empleados y conocimiento del código de comunicación de la propia cultura.

+ Personales: manera de ser o estar; falta de convicción; el rol desde el que se comunica o recibe la comunicación; el marco de referencias, imagen social, etc.

+ Psico-sociales: su status social y cierta defraudación de las expectativas de su rol; la situación, clima psicológico desfavorable; el lenguaje rebuscado, inadecuado; experiencias y culturas muy diversas.

7.- LA COMUNICACIÓN NO VERBAL.

7.1.- Importancia y papel.

La comunicación no verbal puede no entenderse fácilmente a través de los gestos, posturas o más amplia por los tonos, pausas, etc. Puede interesar porque es necesario par quien quiere entrar en comunicación con la persona, sea cual sea el motivo, además porque el que ejerce de animador de grupos necesita conocer la realidad de cada miembro y del grupo.

La comunicación no verbal puede expresar emociones que no tienen palabras para describirse, dar información sobre el emisor más fiable que la palabra, reforzar o completar la comunicación verbal, entre otros.

7.2.- El cuerpo, vehículo de la comunicación no- verbal.

Siempre estamos comunicando: por el vestido, los gestos, la compostura y demás, otra cosa será que se nos atienda y entienda. No se trata de descuidar ni dar valor único al primer elemento transmisor, el cuerpo, si no de compaginarlo con el lenguaje oral, escrito, simbólico, etc.

7.2.1.- La postura.

Es importante observar la postura general del cuerpo, de algunos miembros ya que algunas, suelen llevar un mensaje. Por ejemplo, el acercamiento o inclinación adelante, suele significar atención, intimidad, como se murmura en grupo o se cuenta un chiste subido de tono. Por el contrario, el distanciamiento de otro suele indicar rechazo como el dar la espalda a alguien o salirse un poco del círculo que comenta.

Por otro lado, la cabeza y tronco levantados suelen expresar orgullo y arrogancia mientras que tener la cabeza flexionada sobre el tronco y la espalda caída es símbolo de

decaimiento. El cuerpo tenso, en ángulos muy rectos y las extremidades en posturas algo retorcidas, suelen expresar situación forzada o embarazosa.

7.2.2.- Colocación y gestos.

Cada uno tenemos mil mensajes: nos situamos cara al grupo o masa para hacernos ver, oír, lejos para pasar desapercibido, buscando luz, aire, etc.

Lo mismo ocurre en los grupos pequeños: situarse ante el animador, junto a los del mismo sexo, paisanos, guapo/a mostrando siempre los miedos, gustos, necesidades, etc.

A fuera de estar en el grupo con las mismas personas, por poco que nos observemos sabremos que quieren decir cada uno de sus gestos, desde mirar el reloj hasta coger un cigarro.

No se debe juzgar antes de tiempo, es mejor crear hipótesis hasta poder confirmarlas.

7.2.3.- La mirada.

Es el elemento más expresivo. Con ella expresamos nuestras actitudes personales e interpersonales; damos y recogemos información; damos ritmo, regulación y canalización a la conversación; damos prioridades, jerarquizamos a personas, creamos líderes y marginados; expresamos nuestra actitud ante el otro; desencadenamos sentimientos y actitudes en otro; expresamos la fuerza, el grado de implicación personal en lo que decimos, esperamos, hacemos y reflejamos el grado de atención al otro y del otro hacia nosotros.

Todo depende de saber comunicar con la mirada y por supuesto saber interpretarlo.

7.2.4.- La sonrisa.

Es un lenguaje que quiere expresar satisfacción, felicidad, acogida. Pero si es espontánea, puede reflejar el intento de aparentar, es un mecanismo de defensa.

TEMA 6: EL LIDERAZGO.

1.- LOS LÍDERES.

Del inglés “leader”, es quien orienta y lleva a un grupo. Klein define el liderazgo como “la capacidad de obtener de otros la respuesta deseada.

Quien aspire a ejercer un determinado liderazgo, cuidará la modulación de su voz, compostura, gestos y relaciones espontáneas y sinceras. Además, tratará de ejercitarse en todo aquello que sabe es considerado por los demás como valor estético, intelectual o humano.

El líder es elegido por el grupo, no se autoproclama ya que destaca por alguna tarea o alguien con autoridad le designe para una función.

La vida diaria nos muestra líderes positivos y negativos. Conforme los grupos maduran, la fuerza del liderazgo se encuentra en las capacidades de la persona y no en su físico.

Los grupos primarios tienen tendencia a crear y aceptar líderes, quienes destacan sobre los niveles de los componentes o cuentan con gran ingenio para ganarse el afecto del grupo y convencerlo de que los intereses son los de todos.

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR SOCIAL EN SU FUNCIÓN DE DINAMIZADOR DE UN GRUPO (segundo libro)

+ Cualidades que debería poseer el trabajador social para desempeñar su rol de dinamizador de un grupo: personalidad equilibrada; actitud democrática; madurez psicológica y afectiva, seguridad personal y sentido común; sentido de la realidad; espíritu de iniciativa, creatividad; sentido de responsabilidad y compromiso; capacidad para dialogar y saber escuchar; objetividad.

+ Formación necesaria para un dinamizador de grupo: conocimiento del ambiente y medio social en que se desarrolla la actividad así como de los recursos necesarios (materiales, personales e institucionales) que permitan el logro de los objetivos. Formación en técnicas de Dinámica de grupos, comunicación y psicología social e individual.

El “facilitador” en el Grupo de Encuentro, no asume un rol si no que es una persona real que participa como persona. Sin embargo, el trabajador social asume un rol con el grupo pero cuando realiza una actividad de convivencia con él, actúa como persona real.

El facilitador debe crear un clima de seguridad psicológica a la persona ejerciendo una influencia liberadora en los demás a través de su propia actitud verbal o no verbal de seguridad en lo que dice. Ha aprendido a escuchar con la mayor atención y sensibilidad tratando de entender el significado del mensaje de cada persona y su función más importante es clarificar ese mensaje hacia todo el grupo.

Es quien da permiso implícitamente para que cada miembro fije su grado de participación.

El facilitador no rechecha a nadie en su totalidad ya que está convencido de que todos podemos mejorar nuestros comportamientos.

+ Funciones del trabajador social en el grupo: hay que tener en cuenta que los deseos iniciales están reñidos con la realidad porque en primer lugar un trabajador social depende de unas instituciones que marcan sus objetivos y medios de actuación y en segundo lugar, su campo de actuación también tiene sus propias limitaciones. Algunos de los objetivos del trabajador social son los siguientes: facilitar la participación; sensibilizar y motivar a las personas; ser objetivo; facilitar recursos pedagógicos, institucionales y administrativos; ayudar a asumir responsabilidades, formular objetivos concretos, cuantificables y coherentes entre otros muchos.

+ Roles que facilitan o inhiben el desarrollo grupal: el trabajador social ha de efectuar permanentemente las funciones básicas de lograr que se desarrollen las tareas destinadas a cumplir con los objetivos y tratar que el grupo se mantenga con un nivel de unión y afecto adecuado. Uno de los métodos a emplear es preguntar, ya que las aportaciones de cada miembro forman el material básico para la gestión del grupo. Asimismo, el dinamizador intentará devolver las preguntas que le realicen al grupo, contestando directamente solo cuando sea él el que aporta información. Existen varios tipos de preguntas: abiertas (para que haya diversas aportaciones); cerradas (para orientar respuestas. Evitar al comienzo de una reunión); directas (invita a hablar a cada miembro del grupo); indirectas (se lanzan al grupo en general para que cada uno pueda responder según su conveniencia).

PONER CUADROS 1 Y 2 COMO TABLAS PÁGS. 36 Y 37

EL CO-DINAMIZADOR.

+ Ventajas para el trabajador social: ambos pueden aprender de la experiencia común y retroalimentarse. Comparten la dirección, control y negociación con la entidad, además de la elaboración de informes. Permite que el grupo continúe en caso de que alguno de los dos no pueda asistir.

+ Ventajas para el grupo: cada trabajador aporta de una forma distinta las situaciones del grupo y contrasten diferentes modelos de actuación.

+ Requisitos para una adecuada co-dinamización: que ambas se complementen, posean un sistema teórico de valores semejante se clarifique los roles de cada uno y que preparen, evalúen juntos las sesiones con el suficiente tiempo para hacerlo.

+ Técnicos para la co-dinamización: preparan juntos con tiempo suficiente las sesiones evaluarlas juntos al final; asumir y respetar los roles que cada uno desempeña durante la sesión; repartir las responsabilidades igualmente; no descalificarse en las sesiones y aclarar los posibles malentendidos; utilizar la observación mutua y retroalimentarse.

2.- FUENTES DE PODER DEL LÍDER.

Las siguientes pueden ser razones bastante universales, de donde emana el poder de los líderes: cualidades personales demostradas; capacidades para llegar a ser líder un día; mayores conocimientos sobre el tema; posición en el grupo; capacidad organizativa; confianza que genera entre los miembros; capacidad de dar unión; encarnar mejor los objetivos y metas del grupo; gozar del aprecio y cariño de los componentes; disponer de métodos o medios más adecuados y gozar de la confianza del jefe.

3.- ASPECTOS DEL LIDERAZGO POSITIVO Y NEGATIVO.

3.1.- Liderazgo positivo.

Desde la óptica humanista, se define como la actitud- intervención que favorecen el crecimiento del grupo como tal y de cada miembro, buscando el logro de los objetivos a través de un método que respeta y estimula todo lo que ayuda al grupo a potenciar su ser, saber y su hacer.

3.2.- Liderazgo negativo.

Desde la óptica humanista, es el poder utilizado contra la persona, grupo o utiliza el grupo contra la sociedad, recurriendo el método que le conviene desviando los objetivos.

4.- EL LÍDER CARA A SÍ MISMO.

El líder no se queda permanentemente en su estado de poder, si no que busca aumentar la influencia positiva en el grupo para que madure, por eso se mira a sí mismo para ver si se conoce lo suficiente; si se conoce las fuentes de su poder y el uso que hace de ellas; si conoce bien a cada miembro y cuida de sus necesidades; si está identificado con los objetivos del grupo; si conoce bien a cada miembro y cuida de sus necesidades; si está identificado con los objetivos del grupo; si conoce debidamente las leyes del funcionamiento del grupo entre otros muchos.

También debería observar si tiene un pobre concepto de sí mismo o ansias enfermizas de poder, ya que en esos casos su comportamiento le conduce a factores negativos como ser muy crítico con los demás o buscar recursos con aparente humildad para situarse por encima o dominar.

Además, todos los animadores deben tener en cuenta que las actitudes negativas pueden convertirse en positivas.

5.- CLASES DE LÍDERES.

Aunque de manera algo artificial, los que más interesan en nuestros grupos y ambientes son:

- + Organizativo: capacidad de organizar.
- + Intelectual: real o aparente capacidad intelectual.
- + Festivo: capacidad lúdico celebrativo- humorista.
- + Afectivo: calidad del corazón, dominio sobre la emotividad del grupo.
- + Matón: dominio por la fuerza bruta o psicológica.
- + Maniobrero: capacidad para tocar fibras sensibles, puntos flacos, abundancia de recursos y salidas, tal vez, no muy ortodoxas.
- + Carismático: fuerza sobre otros que nace de cualidades y valores muy personales.

6.- FUNCIONES DEL LÍDER.

El buen líder a de favorecer la producción, lo que requiere la atención y servicio del aspecto socio-operativo a través de 3 operaciones fundamentales:

- + relativa a la información y método de trabajo: formular claramente los objetivos, evaluar, aportar sugerencias en casos complicados, dar las indicaciones oportunas en principio y fin.
- + Relativas a la coordinación de las aportaciones y esfuerzos: revelar el rol de cada uno en relación con el de los otros, además de asegurar y controlar la articulación de roles y hacer el análisis de las distintas etapas del trabajo.
- + Relativas a las decisiones: comprenden las referidas a los fines, medios o ambas.

También a de favorecer las tareas de mantenimiento del grupo, que mira más al aspecto socio-afectivo y al clima psicológico del grupo (moral, integración) que los factores técnicos y metodológicos. Las tareas son:

- + Intervenciones que apuntan al estímulo y al mantenimiento: la intervención de los miembros a participar al máximo y la nivelación de ansiedades y tensiones.
- + Las que apuntan a la facilitación social: establecer o reforzar la comunicación (búsqueda del lenguaje); expresión de las dificultades y preocupaciones además de descubrir las defensas y bloqueos que amenazaron.
- + Los que apuntan a la elucidación: requieren una preparación científica del líder, para apreciar los niveles de satisfacción o insatisfacción y en caso de ansiedad o conflicto, determinar las fuentes y facilitar las salidas.

7.- CUALIDADES DEL LÍDER.

Centrándose en las dos funciones que positivizan la acción del líder en el grupo. A. Vela, apunta una serie de cualidades:

7.1.- Cualidades encaminadas a la producción.

Sensibilidad para percibir las necesidades, tendencias y preocupaciones que rodean al grupo, es decir, el ambiente. Tener la capacidad de interpretar al grupo en el sentido exacto de lo que este vive ahora y el poder de decisión, el coraje suficiente para enfrentarse con las dificultades. Ha de entregarse al trabajo “junto con los otros” teniendo capacidad de previsión además de sugerir la reflexión sobre los problemas y asumirlos con responsabilidad.

7.2.- Cualidades encaminadas a las tareas de mantenimiento.

La capacidad principal es la empatía y como derivados de ésta, la comprensión y aceptación de las personas de los otros; actitud y presencia de confianza y sinceridad y disposición, disponibilidad par armonizar diferencias.

8.- ACTITUDES POSITIVAS DEL LÍDER.

+ Atender eficazmente a las necesidades fundamentales de cada uno: fisiológicas (sueño, alimento) para conservar la vida o mantenerla en un mínimo vital; seguridad física, medios económicos, necesidades sociales (pertenencia al grupo); autoestima y autorrealización.

El líder procurará que todas queden satisfechas de las más elementales a las superiores. Si ven que se preocupa por ellos y se realizan, aumenta la seguridad, el clima relacional y la eficacia de producci-on.

+ Ayudar a integrar a cada uno dentro del grupo: conocer a cada uno como persona (motivaciones, metas); orientar sobre el grupo en el que entra (objetivos, organización); relacionar su tarea en el grupo con las necesidades que él tiene; ayudar a progresar y crear un espíritu de equipo.

+ Valorar a cada uno por lo que es y lo que aporte dentro del grupo: que cada uno se sienta importante; que el nuevo no quede arrinconado; reconocer el éxito en las tareas; agradecer los detalles y también tenerlos entre otras muchas.

TEMA 7: LOS ROLES EN LOS GRUPOS.

1.- CONCEPTO Y PAPEL EN LOS GRUPOS.

Para Harbin el rol o papel tiene un doble origen. Por un lado la enseñanza recibida y por otro el aprendizaje gratuito que tiene su fuente en el ambiente familiar y social, adquirido a través de procesos de imitación, cuentos, mitos, etc.

Rocheb?;?;?; habla de rol como una función, (el padre como educador del hijo) y Linton afirma que existe relación entre rol y posición social, según la cual hay modelos de conducta en cada cultura que exigen una manera de comportarse.

Moreno, habla de roles psicossomáticos o fisiológicos (aburrido, risitas) roles psicodramáticos (vendedor) sociales o profesionales (juez, profesor). En la vida los roles se asumen, a veces se representan. Los ejercicios dedicados a la representación de papeles se llama **roleplaying** y sirven para conocerse en grupo, para desarrollar facetas de la vida e incluso provocar cambios de actitudes.

El grupo y especialmente el animador, deben vigilar para que se realicen los papeles que el grupo debe desarrollar, como mantener el rendimiento para lograr los objetivos y desarrollar el grado de unión interna, que se mantenga.

2.- CLASIFICACIÓN DE LOS ROLES.

2.1.- Papeles de rendimiento.

Orientados a lograr los objetivos, destacan:

- + Indicador: sugiere ideas, proyectos, etc.
- + Coordinador: señala posturas, resume, relaciona, etc.
- + Estimulador: busca que el grupo produzca con la mayor calidad humana.
- + Interrogador: está a la cabeza de nuevas ideas, razones, aclaraciones.
- + Informador: aporta datos, experiencias para orientar en el diálogo o búsqueda de soluciones.
- + Opinante: aporta ideas, sugerencias, juicios, convicciones sobre los valores que pueden ayudar a conducir o reconducir el tema o grupo.
- + Evaluador- crítico: enjuicia, valora las ideas, ayuda con preguntas e intervenciones a estar en actitud crítica frente al grupo en todos sus elementos, objetivos, relaciones y tareas.

2.2.- Papeles de mantenimiento.

Orientados a la formación, supervivencia y perfeccionamiento del grupo:

- + Observador- secretario: sigue al detalle el proceso del grupo, interpreta y pasa el informe al grupo.
- + Animador: busca la unión, la participación en clima positivo, es receptivo a todos y todo, crea relaciones de cordialidad y solidaridad.
- + Conciliador: mediador en los momentos de tensión o conflicto. Busca puntos comunes para unir.
- + Abierto- compromisario: dispuesto a los acuerdos aunque no al fácil. Acepta los puntos de vista de los otros, relativiza.
- + Felicitador de la comunicación: estimula el tímido, propone métodos, actividades que ayuden al clima y producción con una comunicación fluida y universal.

2.3.- Papeles individuales.

Cada miembro del grupo es capaz de vivir varios papeles a lo largo de una reunión y principalmente a lo largo del proceso grupal que puede llegar a durar años. A menudo, se ve normal que se asuman papeles que ni llaman la atención, más bien se extraña cuando alguien no responde a las expectativas del grupo en la representación del papel. Estos son algunos de ellos:

- + Locuaz: parlanchín, habla siempre a propósito de todo y de nada.
- + Pedante: si sabe mucho su testilo produce risa, vergüenza ajena y si no sabe, el ridículo es enorme pero con desparpajo.
- + Zorro: siempre astuto, analiza la situación para lograr siempre lo que se propone justo en el momento en que sabe que tendrá éxito.
- + Cerrado: no admite más que su manera de ver y actuar. Puede ser cerrado a determinadas cosas (ideas, normas) o a todo. Es desagradable y refractario.
- + Positivo: siempre aporta lo que sabe y puede. Sabe disculparse, admite su ignorancia, da, recibe y nunca bloquea.
- + Sabelotodo: habla de todo a menudo con tonos magnificadores?¿?¿¿

- + Tímido: puede ser participativo desde el silencio, hablando con gestos, o pasar de todo, ser frío e inexpresivo.
- + Crítico: el positivo abre campos diferentes y el negativo siempre encuentra el pero, lo más amargo.
- + Discutidor: busca la polémica, la dialéctica. Se enzarza en ideas puntualizaciones, bloquea, desvía y aburre.
- + Chivo expiatorio: ante los reales o aparentes fracasos del grupo, carga con las culpas. Otras veces es el grupo quien lo busca como mecanismo de defensa.
- + Picador o agresor: pincha, incordia al grupo o algún miembro.
- + Saboteador: busca destruir el grupo. Va contra los objetivos, persona o valores y desde la frustración intenta bloquear al grupo.
- + Intimista: hace del grupo un confesionario de sus problemas, sentimientos, etc.
- + Apoderado o representante: se alza como portador del grupo, del pensar o sentir de todos o de unos cuantos.
- + Intérprete: siente que sabe lo que el otro dice, quiere decir o llegaría a decir. Juzga sobre personas y situaciones (“no entendéis lo que quiere decir”).
- + Flash: suele permanecer como al margen pero de vez en cuando interviene, vuelve a su estado anterior y más tarde volver a intervenir (“lo que aquí sucede...”)
- + Búho: nada más que ojos. Mira, contempla pero no habla.
- + Cuchicheador: frecuentes comentarios con el de al lado. Molesta.
- + Gracioso: aprovecha o busca oportunidades para hacer una gracia. Algunos aciertan y otros no.
- + Organizador: se ofrece para organizar actividades o al mismo grupo.
- + Pacificador: intenta siempre que exista paz y concordia.
- + Estrella: tiene que ser el protagonista, acaparar la atención, se apañará para ello.
- + Maternal- cariñoso: protege, tiene detalles, se adelanta y previene en las necesidades de los demás.
- + Ausente-marginado: tiene otros sueños, otras realidades. Está como de paso. Su hablar, su mirada lo delata.
- + Controlador: sigue todo, a todos y da cuenta de todos.
- + Guardia: vigila las normas, el orden lo que el grupo ha impuesto o lo que él cree que se tenía que haber impuesto.
- + Moralista: defiende siempre lo bueno, lo justo. Corrige, aconseja.

3.- EVALUACIÓN DE ROLES.

El rol dentro del grupo tiene gran importancia pues condiciona la comunicación, calidad del mensaje, unión y capacidad de producción.

PONER LAS TABLITAS PÁGINAS 106- 107

EVALUACIÓN (segundo libro)

Es fundamental para ver los avances o retrocesos en los objetivos, actividades y comportamientos del grupo.

Debería ser producto del consenso ya que si no se planifica, puede resultar más destructiva que constructiva.

+ Qué hemos de evaluar: respecto a los objetivos, la claridad, posibilidad de logro, pasos que se dan para cumplirlos y el compromiso del grupo en alcanzar sus metas. Sobre el grupo y su dinámica puntos tales como la intervención, comunicación, comprensión, etc. Y por último, las técnicas, su relación con los objetivos, tipo de recursos empleados y material didáctico.

- + Quién ha de evaluar: se debe llegar al acuerdo sobre la necesidad de evaluación periódica y puntos a evaluar. Posteriormente quienes lo harán, bien sea el grupo, dinamizador, observador o institución.
- + Métodos para evaluar: serán escogidos por cada grupo. Algunos ejemplos son encuestas, informes, entrevistas personales, jornadas de reflexión y crítica, entre otros.
- + Cuándo se ha de evaluar: la evaluación deberá ser regular, sistemática y a poder ser al final de cada sesión. En la mitad del ciclo de reuniones previstas y la final como comprobación de los logros obtenidos.
- + Utilidad de evaluación: corregir errores; tomar conciencia del progreso del grupo; mejorar la formación del dinamizador; aprender a expresar los propios puntos de vista, etc.
- + Modelos de cuestionarios de evaluación: con puntuación numérica; con calificación (mala, buena); elección repuesta tipo test; para la reunión; final reunión; autoevaluación; autoevaluación dinamizador- numérica.
- + Utilización de un esquema de sistematización del proceso: para que un trabajo grupal sea todo lo provechoso que se desea, hemos de obligarnos a una visión lo más completa y detallada posible, tanto en la preparación como en la evaluación. La técnica más sencilla para sistematizar esta indispensable aproximación crítica a nuestro trabajo consiste en analizarlo con un supervisor, con la ayuda de un esquema fijo.

DIFERENTES MODELOS DE INTERVENCIÓN GRUPAL.

Todos tienen como finalidad lograr que los grupos puedan reflexionar sobre su quehacer, facilitar la interrelación grupal, sensibilizar a los participantes para que puedan hacer actividades conjuntas, concienciarse de lo que significa estar con otros.

Cartwright y Zander consideran que teóricos y practicantes parten de los supuestos básicos de que los grupos son inevitables, movilizan fuerzas poderosas que producen efectos de suma importancia en los individuos, pueden producir consecuencias tanto positivas como negativas y la correcta comprensión de la dinámica de grupos hace posible que las consecuencias deseables de los grupos puedan conseguirse deliberadamente.

+ Modelo de la teoría del campo: la que más frutos ha dado en la investigación. Lewin tomó conceptos de topología, física y los conjuntos. Denominó "campo" a todas las fuerzas interdependientes que determinan la conducta de una persona en un grupo, considerando el comportamiento grupal como parte de un sistema de interrelaciones de eventos que forman el espacio social.

+ Modelo de la teoría psicoanalítica: estudia principalmente la identificación, ansiedad, mecanismos de defensa e inconsciente. Basada en las ideas de Freud, Bion ha ofrecido muchos elementos prácticos a la hora de trabajar con grupos.

+ Modelo basado en la teoría de la interacción: Bales, ve al grupo como un sistema de individuos que interactúan. Desarrolló un método para analizar la solicitud de información, aparte de ideas, participación, etc, del individuo para relacionarlas, luego con la conducta y personalidad.

+ Modelo sociométrico: Moreno afirma que la orientación se funda principalmente sobre las elecciones interpersonales entre los miembros de un grupo, tal como pueden ser deducidas de los ejercicios sociométricos.

+ Modelos de la teoría de la interacción y de sistemas: ambos son muy parecidos. El 1º Homans y 2º Newcombs. El grupo es un sistema de personas en interacción basadas en la actividad, interacción y sentimientos, los 3 conectados en el grupo a manera de sistemas que se comunican. La teoría de sistemas se ha enriquecido gracias a Watz

Lawick quien ha clarificado los conceptos de comunicación paradójica, retroalimentación, lenguaje analógico y proceso de cambio.

+ Modelo conductista: explica la interacción social y la formación de grupos a través del refuerzo mutuo que se da a las personas.

+ Modelo basado en la teoría cognitiva: es la de mayor influencia entre las desarrolladas en el campo de la psicología general y posteriormente aplicado a grupos. Un ejemplo es la obra de Festinger relacionada con la “disonancia afectiva”.

+ Modelo centrado en la persona: Rogers, en su planteamiento esencial se centra en el desarrollo personal, aumento y mejora de la comunicación y las relaciones interpersonales debido a un proceso basado en la experiencia.

+ Modelo centrado en grupos operativos: Riviére, inicialmente fue diseñado para grupos terapéuticos. Parte de las teorías de Campo, Comunicación y Psicoanalítica, visualizando al grupo como “operativo” cuya tarea es curarse. La teoría parte de la hipótesis de que el hombre está en diversos grupos por naturaleza que le permiten participar, comunicarse, etc. El grupo operativo estructura unos objetivos que hacen de la tarea el camino para conseguirlos. El “problema-tarea” es la descripción, clarificación y resolución de los distintos problemas que se presentan para conseguir los objetivos. La técnica, por parte del coordinador, consiste en intervenir con indicaciones y señalamientos a fin de facilitar la tarea.

+ Modelo propuesto para trabajo social o atención primaria: por lo general, modelo ecléctico: dinámico de grupos, elementos de grupo operativo, señalizaciones, análisis de los mecanismos de defensa y ejercicios de tipo gestálticos.

Las etapas varían según la finalidad prioritaria del grupo y la formación y preparación de sus miembros.

Todo trabajo grupal dependerá en gran parte del nivel de sensibilización, cultura y necesidades de sus integrantes, así como de las características de su entorno social.

TEMA 8: MECANISMOS DE DEFENSA

1.- LA FRUSTRACIÓN.

Se puede decir que es el estado psíquico al que llega la persona cuando siente como fracaso el no lograr una determinada meta.

Se refleja en las personas o grupo de diferentes maneras, dependiendo de la edad, madurez, objetivos, etc y ante ella reflexionan, revisan y adoptan medidas de adaptación analizando si vale la pena seguir, reanudar corrigiendo lo que sea necesario.

Existen grupos que tienen previsto el fracaso, es como un componente del proceso donde la frustración no tiene particular incidencia o no la hay.

Ante la frustración se dan dos posturas, la inconsciente (mecanismos de defensa, que tratan de disminuir la tensión o angustia, derivando el interés en otra dirección o buscando compensaciones) y otra consciente, reconociendo y encarando la situación a través de actitudes que ayuden a superarla.

2.- LOS MECANISMOS DE DEFENSA.

Todo ser vivo se defiende de las agresiones.

2.1.- Mecanismos de defensa de ciertos animales.

Estos son algunas artimañas propias de los animales que como instintivos pueden ayudar a entender los mecanismos inconscientes de las personas.

- Huida: si el animal se siente más débil, si puede huye ya que la batalla está perdida.
- Amago: otros, aunque más débiles que el adversario, en primer lugar tratan de deshacerse de él con muestras de fuerza, aparentemente muy agresivos pero que solo pretenden asustar. En caso de que no funcionen, es cuando recurren a la huida.
- La burla, farsa: un ejemplo claro es la mariposa chilena?¿?¿. cuando ve ke un depredador se acerca, levanta sus grandes alas negras y deja ver sus pequeñas alas de rojo intenso. El depredador se abalanza sobre éstas que son la llamativas hasta que las destruye. La mariposa salvó sus partes vitales. Los colores vivos juegan un importante papel en el sistema defensor de muchos animales ya que sirven de disfraz, atemorizan.
- Agrandan su cuerpo: los polluelos de búho se inflan, ahuecan el plumaje hasta duplicar su tamaño. Sapo, gato, etc.
- Usan armas físicas o químicas: tales como cuernos, aguijones, colmillos y otras sustancias venenosas.
- Disuasión pasiva absoluta: se hacen los muertos. El más claro ejemplo es el erizo que además se protege con sus 16000 púas de más de 2 cm.
- Disuasión pasiva relativa: es la artimaña del olor. Destacan las abubillas quienes rocían sus nidos con fuerte hedor y si las cosas se ponen muy mal, todos los polluelos dan la espalda y bañan al enemigo en excrementos.

2.2.- Mecanismos de defensa de personas y grupos.

El individuo organiza casi siempre inconscientemente, una serie de recursos, psicológicos para disminuir la angustia que deriva de la tensión o del conflicto. Los más corrientes son:

+ **Compensación:** es la búsqueda del contrapeso, fallos o deficiencias reales o imaginarias, a través de acciones o comportamientos secundarios. Un ejemplo: Demóstenes, tartamudo que se esforzó hasta conseguir ser un gran orador.

+ **Desplazamiento:** es el proceso inconsciente por el que la carga emotiva- afectiva se desplaza, se transfiere del objeto real al imaginario sustitutivo.

+ **Fantasía:** cuando las necesidades más elementales y profundas no se logran alcanzar realmente, se supera la frustración con el recurso a la imaginación (el famélico que saborea ricos platos)

+ **Sublimación:** cuando la energía como instintiva se traslada hacia un objeto socialmente reconocido como positivo (la sexualidad, agresividad pueden llevar a vocaciones muy sociales y altruistas, religiosas).

+ **Agresión:** es un ajuste común a la frustración originaria por el bloqueo que impide al individuo progresar en la acción. Ataca con gestos, palabras o violencia física.

+ **Transferencia:** cuando se transfiere a otro los sentimientos que tiene con relación a otra persona. Siempre existe correlación entre la situación interna y externa en la conducta de los individuos. Puede ser positiva, dándose en afinidades espontáneas a personas poco conocidas porque, inconscientemente se las está identificando con alguien íntimo (padres, novia, etc). La negativa ocurre cuando la persona atacada se siente incapaz de acudir la agresión y la transfiere a sus subordinados (profe con los alumnos).

+ **Racionalización:** de las más corrientes, se procuran justificaciones para disminuir la angustia que causa la frustración (zorra que no alcanzó las unas y dijo “están verdes”).

+ **Identificación:** más frecuente en la juventud, las personas se ajustan a los comportamientos de otros (héroes).

+ **Proyección:** la persona transfiere a otro sus propios sentimientos de insuficiencia o culpa.

+ **Regresión:** remite a los mecanismos infantiles cuando ante situaciones complejas.

+ **Conversión:** es la transformación de la energía física en un síntoma de enfermedad, después de alguna frustración. Siempre se da en circunstancias en las que puede impresionar más a los otros.

+ **Negativismo:** para librarse de una frustración, la persona reacciona negativamente a todo, como un niño cuando no se le deja hacer lo que él quiere.

3.- FUENTES DE FRUSTRACIONES Y BLOQUEOS.

Las tres fuentes ha señalar, tienen particular importancia porque engloban casi la totalidad de la persona en su infancia, cuando la globalidad es más receptiva, sensible y marcante.

3.1.- La autoridad.

Es a menudo una fuerza reductora de la frustración y ansiedad ya que promueve al individuo hacia mayor libertad y seguridad. Pero, en exceso, en forma de dictadura llega a producir bloqueos y ahogaos de la personalidad.

Aunque siempre es así, en las primeras etapas de la vida y del grupo la repercusión es mayor por lo que es necesario recordar que las imágenes parentales, actitudes posteriores en los grupos, van reflejando aquellos primeras experiencias que están en el inconsciente pero condicionan el presente.

3.2.- La estructura y ambiente del grupo.

El grupo es un lugar de fuerzas y de refuerzos de lo que se ha vivido, tendiendo a reproducir o evitar el pasado. Por ello, toda estructura rígida o demasiado débil, suspenda la comunicación y actuación de los miembros del grupo. Un clima tenso o muy frío, dificulta las corrientes afectivas hasta paralizar la expresión.

3.3.- Las instituciones parasociales.

El colegio, la iglesia ejercen un poder liberador o inhibidor. Cuando lo que se ve como modelo no cumple ese papel, se convierte en una frustración. Esa situación suele conectar con nuestro pasado y conectar de alguna manera también con el futuro dificultando la integración posterior en otros grupos y en la sociedad.

4.- ACTITUDES ANTE LA FRUSTRACIÓN.

Los mecanismos de defensa actúan para bajar la tensión, que produce el fracaso, pero además existen una gran variedad de recursos conscientes que no solo reducen la tensión, sino que llegan a eliminarla. El mayor éxito está en sacar provecho de situaciones que inevitablemente hay que vivir, catalogadas como negativas, frustrantes. Estos 10 puntos han de ser aplicadas a la vida en general y a los grupos en particular:

- + No jugarse todo en lo que no es vital y vitales hay pocas cosas.
- + No absolutizar nada. La distancia hace las cosas más pequeñas.
- + Pensar siempre en alternativas a lo que se hace con mucha ilusión.
- + No todo está perdido. La vida da muchas posibilidades y ella vale más que todo.
- + Revisar todo con seriedad, programando seriamente sin olvidar contar siempre con lo imprevisto.
- + Usar la cabeza y no solo los sentimientos y emociones del momento. El tiempo es un gran aliado de la inteligencia.
- + Ver el lado positivo de lo negativo y aprovechar el fracaso.
- + Salir, mental y vitalmente del rincón de la propia realidad. Hay nuevas perspectivas, mucho horizonte. Camina, sube y verás el sol.
- + Recurrir al humor. En el grupo, cuanto más seria una persona o situación, más fácil es la caricatura.
- + Pensar que el mayor y verdadero fracaso es que algo pueda contigo.

TEMA 5

LA COMUNICACIÓN

ÍNDICE

1. LA COMUNICACIÓN Y SUS FACTORES	57
2. LA DIFÍCIL COMUNICACIÓN HUMANA	57
3. NIVELES DE LA COMUNICACIÓN	58
4. CONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN.....	58
5. ELEMENTOS QUE FAVORECEN LA COMUNICACIÓN.....	60
6. ELEMENTOS QUE OBSTACULIZAN LA COMUNICACIÓN	62
7. LA COMUNICACIÓN NO VERBAL.....	62

1. LA COMUNICACIÓN Y SUS FACTORES

Cuando se habla de la comunicación personal se piensa en el lenguaje verbal y no verbal, cuando en realidad habría que pensar más en las personas que se comunican. Todo animador debe ser experto en comunicación además de ser un gran comunicador. La comunicación es fundamental en la maduración, en el equilibrio psíquico y en la actitud gozosa ante la vida. Lo mismo puede decirse de grupos y sociedades.

Porque estamos hechos para la comunicación buscamos:

- Saber, y por eso preguntamos, escuchamos e indagamos.
- Informar sobre lo que sabemos, por eso, buscamos interlocutores.
- Salir de nuestro aislamiento como persona y entrar en contacto con otros a través de la comunicación.
- Entender y ser entendidos.
- Influir y persuadir a otros, y para ello nos servimos de técnicas y recursos eficaces.

La comunicación es el hecho primario de la existencia humana. Cuando los individuos se encuentran, lo primero que se establece es siempre la comunicación. La vida no se sostiene en el aislamiento, en la soledad, La mejor comunicación ayuda a hacerse y a crear como personas con profundidad.

Definición de PAUL GRIEGER: “La comunicación es una operación que pone en relación a los sujetos humanos, y consiste en hacer pasar un conocimiento, una información o una emoción de unos a otros, es decir, realizar un intercambio de significación”

2. LA DIFÍCIL COMUNICACIÓN HUMANA

Cuando la vida y lo espontáneo está más a flor de piel, la comunicación fluye como un río caudaloso, profundo, ágil, con mucha carga romántica, estancada y serena, o bulliciosa y cantarina. Conforme nos codeamos con muchos, con muchas cosas; conforme desarrollamos la inteligencia y las normas sociales; junto al mayor cúmulo de material comunicativo que se adquiere y mayor entrenamiento en la comunicación, crecen los bloqueos, los formulismos, la superficialidad. Si no se puede asegurar que cada vez hay menos comunicación, sí se puede decir que la comunicación no avanza al mismo ritmo de la técnica.

A continuación destaco los siguientes textos:

- La principal barrera en la comunicación interpersonal mutua es nuestra tendencia a evaluar, a juzgar, a aprobar o desaprobar lo que dice la otra persona o el otro grupo. (C. Rogers)
- De cada diez cabezas, nueve embisten y una piensa. (Machado)

3. NIVELES DE LA COMUNICACIÓN

- Nivel de lo gestual: Nos saludamos, nos comunicamos de paso, casi siempre son comunicaciones de protocolo, quizá se puedan llenar más de calor humano.
- Nivel circunstancial: Nos comunicamos lo externo, llenamos huecos y silencios con comunicación superflua.
- Nivel personal: En este nivel damos algo de lo que interesa a otro, el que nos sitúa ante el otro, trabajo, vida profesional, ocio, amistades...
- Nivel personal- íntimo: Lo que se cuenta a pocos en situaciones de intimidad, sentimientos, emociones, valoraciones de hechos, juicios sobre personas conocidas, valores, actitudes religiosas y políticas.
- Nivel íntimo - íntimo: En este nivel de comunicación dar información es entregarse al que la recibe, crea lazos sólidos y provoca correspondencia en la comunicación de intimidades.
- Nivel de feed- back: Decimos a los demás como los vemos, como los percibimos, que imagen suya nos llega, que sentimientos nos provocan.

4. CONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN

La ventana de Johari ayuda a mejorar y analizar la comunicación; Cuando nos comunicamos con otro intervienen cuatro clases de contenidos en la comunicación.

- Lo conocido por mí y por los demás (área abierta).
- Lo que yo sé de mí y los demás no saben (área oculta).
- Lo que yo no conozco de mí y los demás sí saben (área ciega).
- Lo que yo ni los demás sabemos de mí (área desconocida).

A continuación aparece la representación gráfica de la llamada ventana de "Johari".

VENTANA DE JOHARI

		YO	
		CONOZCO DE MÍ	NO CONOZCO DE MÍ
LOS DEMÁS	CONOCEN DE MÍ	1 YO ABIERTO Las ideas que manifiesto. Las actividades abiertas, conscientes... Los sentimientos que comunico. Los proyectos que todos saben. Cualidades y defectos externos.	3 YO CIEGO Todas las formas de mecanismos no controlados, pero que los demás descubren en mí. Algunas facetas de nuestra personalidad y estilo de comunicación: miedos inconscientes, manías, limitaciones...
	NO CONOCEN DE MÍ	2 YO OCULTO Sentimientos escondidos. Secretos de mi actuación. Todo lo que no quiero que otros sepan de mí.	3 YO DESCONOCIDO Mecanismos de defensa y motivaciones inconscientes. Represiones, fobias. Toda una serie de actos inconscientes que no vemos ni to ni los demás.

5. ELEMENTOS QUE FAVORECEN LA COMUNICACIÓN

Si las personas maduran en la comunicación; si la comunicación es el núcleo de la vida de los grupos, no sólo hay que entender de grupos y de comunicación, sino que también importa capacitarse para crear un clima favorable.

Elementos que favorecen la comunicación:

- Sentirse acogido y sentirse acogedor.
- No sentirse condenado por nada, ni siquiera juzgado, ni sospechoso. Es decir, ni juzgar, sospechar, espiar.
- Mostrar un talante abierto, liberal, compatible con ideas y opciones muy claras.
- Demostrar positivo interés por encontrar posturas divergentes a la propia, así habrá mayor enriquecimiento de ideas y experiencias y mejor acogida.

- Mostrarse inequívocamente sin prejuicios porque no tienen elementos de juicio suficientes para juzgar, ni ganas de hacerlo, y porque creen en la posibilidad de cambio en las personas.
- Adelantarse a hablar con libertad y naturalidad de las propias ideas, sentimientos y actitudes, aunque se salgan de lo normal y establecido.
- Escuchar e interesarse por la persona en su globalidad y por lo que dice en particular, expresando de alguna manera lo interesante que resulta.
- No relacionar todo lo que se escucha con uno mismo, dando impresión de egocentrismo y dificultando la objetividad y la centralidad del otro.
- Mostrarse dispuesto a todo cambio que aparezca como positivo, aunque haya una resistencia inicial a ello.
- No estar ni aparecer nunca a la defensiva por muy identificado que esté uno con una idea, por mucho que ame la propia imagen, ni por mucho interés que se tenga por lograr los objetivos.
- Conseguir un físico agradable, que depende del lugar, del entorno, posturas etc
- Estar a la caza de los momentos oportunos, dar siempre lo mejor de uno mismo
- Procurar llenar la palabra y el silencio de comprensión, a través de gestos, posturas, miradas, tonos, etc.
- Buscar los recursos pedagógicos que ayudan a empezar la comunicación, a completarla o purificarla. Para ello hay técnicas.
- Procurar, al menos en los primeros momentos, más de lo que une que de lo que separa. Valorar al otro. Ver el lado positivo de la persona.
- Hablar más de experiencias de vida que de ideas. El dolor y fiestas compartidas unen más que las ideas, que a menudo separan.
- Garantizar que lo que se dice permanece secreto.
- Comprender y dominar los códigos de comunicación en la cultura o subcultura donde se está o interviene.
- Dominar las técnicas de comunicación en sus objetivos, posibilidades y métodos.
- Mostrarse siempre uno mismo, sin doblez, sin fáciles acomodaciones al grupo y sin diplomacias. Hay que ser auténtico y respetuoso.

6. ELEMENTOS QUE OBSTACULIZAN LA COMUNICACIÓN

- Culturales: Puede dificultar el mensaje, su deficiente:
 - Conceptualización del mismo.
 - Formulación.
 - Selección semántica de los términos empleados.
 - Inteligencia y comprensión.
 - Conocimiento del código de comunicación de la propia cultura.
- Personales:
 - Manera de ser o estar, el talante o estilo personal.
 - La falta de convicción.
 - El rol desde el que se comunica o se recibe la comunicación.
 - El marco de referencias, la imagen social.
- Psico-sociales:
 - Su status social y cierta defraudación de las expectativas de su rol.
 - La situación, clima psicológico desfavorable.
 - El lenguaje rebuscado, inadecuado.
 - Experiencias y culturas muy diversas.

Estos obstáculos suelen ser comunes al emisor y al receptor, con todo, añadimos en el caso de este último, tres más específicos de su función:

- La intensidad de la proyección recibida del emisor.
- Los intereses y la motivación.
- El umbral de saturación a que se haya llegado en el tema de que se trata.

7. LA COMUNICACIÓN NO VERBAL

- Importancia y papel: La comunicación no verbal (personal o grupal) puede:
 - Expresar y comunicar estados emocionales no verbalizados, incluso difícilmente verbalizables.
 - Dar información sobre el sujeto emisor más fiable que la palabra.
 - Sustituir la comunicación verbal, en cualquiera, pero en algunos, de difícil expresión oral, encuentra cauce de participación más rica.
 - Reforzar o completar la comunicación verbal.

- Comunicar la respuesta (feed-back) a la comunicación e interacción que se está dando.
 - Servir para autopresentarse en grupo, para comunicar expresamente multitud de mensajes.
- El cuerpo, vehículo de la comunicación no verbal. La persona se comunica y la persona comunica. Otra cosa será que se nos atienda y se nos entienda. Hemos desarrollado el lenguaje oral y escrito como vehículo adecuado, y hemos ido progresivamente, descuidando el primer elemento transmisor: el cuerpo. Hay que compaginar todos los tipos de lenguajes para comunicarnos.
 - La postura: importa observar e interpretar la postura general del cuerpo, la postura de algunos de los miembros y al postura del cuerpo con relación a otros.
Algunas posturas suelen llevar alguna carga o mensaje:
 - Acercamiento o inclinación hacia delante, suele significar atención, interés e intimidación.
 - Distanciamiento de otro, de los otros, suele indicar rechazo o marginación.
 - Espaldas extendidas, cabeza y tronco levantados, suelen expresar expansión, distensión o bien orgullo y arrogancia.
 - La cabeza flexionada sobre el tronco, las espaldas caídas, como arrugado, suele expresar decaimiento, disgusto o depresión.
 - El cuerpo tenso, en ángulos muy rectos, extremidades en postura algo retorcidas, suelen expresar situación forzosa o embarazosa.
 - Colocación y gestos: no se debe de interpretar inmediatamente porque además del peligro de equivocarse, crea desconfianzas, magnifica los detalles y falsea las relaciones. Es bueno trabajar con hipótesis: esto que hace ahora, o tan a menudo ¿querrá decir que...? Sigamos observando sin crear impresión de conejillo de indias en espera de otros datos aseguren tales hipótesis.
 - La mirada: con la mirada:
 - Expresamos nuestras actitudes personales e interpersonales.
 - Damos y recogemos información.
 - Damos ritmo, regulamos y canalizamos la conversación.
 - Damos prioridades, jerarquizamos a personas, creamos líderes y marginamos.
 - Expresamos nuestra actitud ante el otro.
 - Desencadenamos sentimientos y actitudes en otro.

- Expresamos la fuerza, el grado de implicación personal en lo que decimos, esperamos y hacemos.
- Reflejamos el grado de atención al otro y del otro hacia nosotros.
- La sonrisa: es un lenguaje que quiere expresar satisfacción, felicidad, acogida, distensión y confianza. Si es espontánea puede reflejar intento de aparentar y es mecanismo de defensa.

Bibliografía:

- FRANCIA, Alfonso y MATA, Javier: "La comunicación" en *Dinámica y técnicas de grupos*. Editorial CSS. Madrid, 1993.