



unam - ents

Universidad Nacional Autónoma de México Escuela Nacional de Trabajo Social

Teoría de Grupos y Trabajo Social
Alma Gloria Pérez García

Área: Histórico Social

Semestre: 3

Créditos: 6

Carácter: Obligatoria

Contenido

	Pág.
Presentación	3
Introducción	4
Objetivo general	6
Perfil de egreso	6
Temario general	7
Red conceptual	9
Unidad 1 Los grupos humanos	10
Unidad 2 Corrientes de interpretación	23
Unidad 3 Proceso y dinámica de los grupos	25
Unidad 4 Liderazgo	50
Unidad 5 Trabajo Social de grupos	57
Unidad 6 Estrategias para la dinamización del proceso grupal	75
Glosario	92
Bibliografía	96

Presentación

La Escuela Nacional de Trabajo Social inició sus estudios de *Licenciatura en Sistema Universidad Abierta*, en el año escolar 2003, con el Plan de Estudios aprobado por el H. Consejo Universitario el 10 de julio de 1996. Fue reestructurado en el año 2002 con aprobación del Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales, en su sesión del 26 de noviembre de 2002.

En el Sistema Universidad Abierta, la relación entre asesores, estudiantes y material didáctico es fundamental. En este sentido, en la Escuela se puso especial atención para lograr mayor calidad en los materiales.

De ésta manera, el material que ahora te presentamos debe constituirse en una herramienta fundamental para tú aprendizaje independiente, cada uno de los componentes que lo integran guardan una congruencia con el fin de que el estudiante pueda alcanzar los objetivos académicos de la asignatura.

El material pretende desarrollar al máximo los contenidos académicos, temas y subtemas que son considerados en el programa de estudio de la asignatura. Esto no pretende soslayar el papel y responsabilidad preponderante del estudiante, que debe profundizar en la búsqueda de conocimientos en todas aquellas fuentes que tenga a su alcance hasta hacer realidad los objetivos y el perfil de egreso propuesto.

Este material es perfectible, por ello, con el apoyo de las experiencias de los estudiantes y otros profesores, serán revisados y actualizados de manera permanente por el asesor, cuyos aportes sin duda, contribuirán para su mejora y enriquecimiento.

Te damos la más cordial bienvenida y te deseamos toda clase de éxitos en los estudios que inicias en esta, tu Escuela, la **Escuela Nacional de Trabajo Social** de la **Universidad Nacional Autónoma de México..**

Introducción

El trabajo con grupos ha sido motivo de estudio de diferentes disciplinas, para Trabajo Social desde su profesionalización se ha convertido en un espacio de intervención.

De ahí que en la formación del trabajador social se requiere conocer los fundamentos teóricos y metodológicos para la intervención grupal, pues en la práctica profesional se enfrentan al trabajo con diferentes grupos.

La asignatura de Teoría de Grupos y Trabajo Social se encuentra inmersa dentro del área Histórico Social en la subárea básica en el mapa curricular, constituye una de asignaturas básicas para la intervención del Trabajo Social.

La asignatura esta dividida para su estudio en seis unidades de aprendizaje que nos llevan por un recorrido que inicia con la revisión de conceptos básicos que permiten identificar que es un grupo, como se pueden clasificar y como distinguir las características y las propiedades.

En la segunda unidad se abordan las principales corrientes de estudio (dinamista, interaccionista y psicoanalítica) que han aportado fundamentos teóricos para el estudio de los grupos. En la tercera unidad se estudia el proceso grupal; la dinámica interna y externa, haciendo un alto en la precisión de factores importantes como la comunicación, la percepción, la membresía o pertenencia, las metas y las normas.

La cuarta unidad está destinada al estudio del liderazgo, presente en todos los grupos. Aquí revisaremos que es un líder; tipos de líder y liderazgo, así como las características para identificarlo.

Los orígenes y desarrollo del trabajo social de grupos así como las etapas del proceso metodológico; el perfil y los roles del trabajador social de grupos, se incluyen en la quinta unidad.

En la sexta y última unidad se revisan las técnicas para la dinamización del grupo y los instrumentos de registro de la vida del grupo, indispensables para el Trabajo Social y su quehacer con los grupo.

Si bien, la materia parece eminentemente teórica es fundamental que dentro del aprendizaje se vayan aplicando los conocimientos.

En el material que ahora tienes en tus manos encontraras información que no es única y acabada, pero si podemos decir que ha resultado de una experiencia de aprendizaje que deja abierta la posibilidad de ir incorporando conocimientos. Se espera también despertar el interés por el estudio y trabajo con los grupos.

Recuerda un viejo dicho campesino: "Si lo oigo, me olvido; si lo veo, me acuerdo; si lo hago, lo aprendo".

Objetivo

El estudiante analizará los principales fundamentos teórico-metodológicos de los modelos de intervención grupal y la metodología de la teoría de grupos y el trabajo social, para la generación de procesos grupales.

Perfil de egreso

Al finalizar la asignatura el estudiante estará capacitado para

- Identificar un grupo a partir de sus características así como su principales clasificaciones.
- Reconocer las características y propiedades de un grupo.
- Conocer las principales corrientes de interpretación de los grupos.
- Comprender las etapas del proceso grupal y la dinámica interna y externa.
- Diferenciar los tipos de liderazgo y su importancia en los grupos.
- Reconocer el proceso metodológico del trabajo social de grupos.
- Identificar los roles del trabajador social en los grupos
- Distinguir las técnicas para la dinamización del proceso grupal
- Aplicar los instrumentos para el registro de la vida grupal

Así mismo desarrollara habilidades para:

- El análisis y la comprensión de los grupos
- Promover la participación en los grupos
- El manejo de técnicas para la dinamización del proceso grupal.
- Comunicarse en forma oral y escrita
- Aplicar instrumentos de recolección de datos.

Y fortalecerá actitudes: como el respeto, la tolerancia, la crítica y autocrítica, la creatividad, la comprensión entre otros.

Temario general

Unidad 1 Los grupos humanos.

- 1.1 Concepto de grupo
- 1.2 Categorías fundamentales
- 1.3 Clasificación de los grupos
- 1.4 Características y propiedades de un grupo

Unidad 2 Corrientes de interpretación.

- 2.1 Corriente dinamista
- 2.2 Corriente interaccionista
- 2.3 Corriente psicoanalista (grupo operativo)

Unidad 3 Proceso y dinámica de los grupos.

- 3.1 El proceso grupal
- 3.2 El estudio de la acción de los grupos
- 3.3 La dinámica interna y externa de los grupos
- 3.4 Percepción y comunicación de los grupos
- 3.5 Membresía o pertenencia de los grupos
- 3.6 Metas del grupo
- 3.7 Norma del grupo

Unidad 4 Liderazgo.

- 4.1 Definición de liderazgo
- 4.2 El líder y el liderazgo
- 4.3 Perfil del líder
- 4.4 Técnicas para detectar el liderazgo

Unidad 5 Trabajo social de grupos.

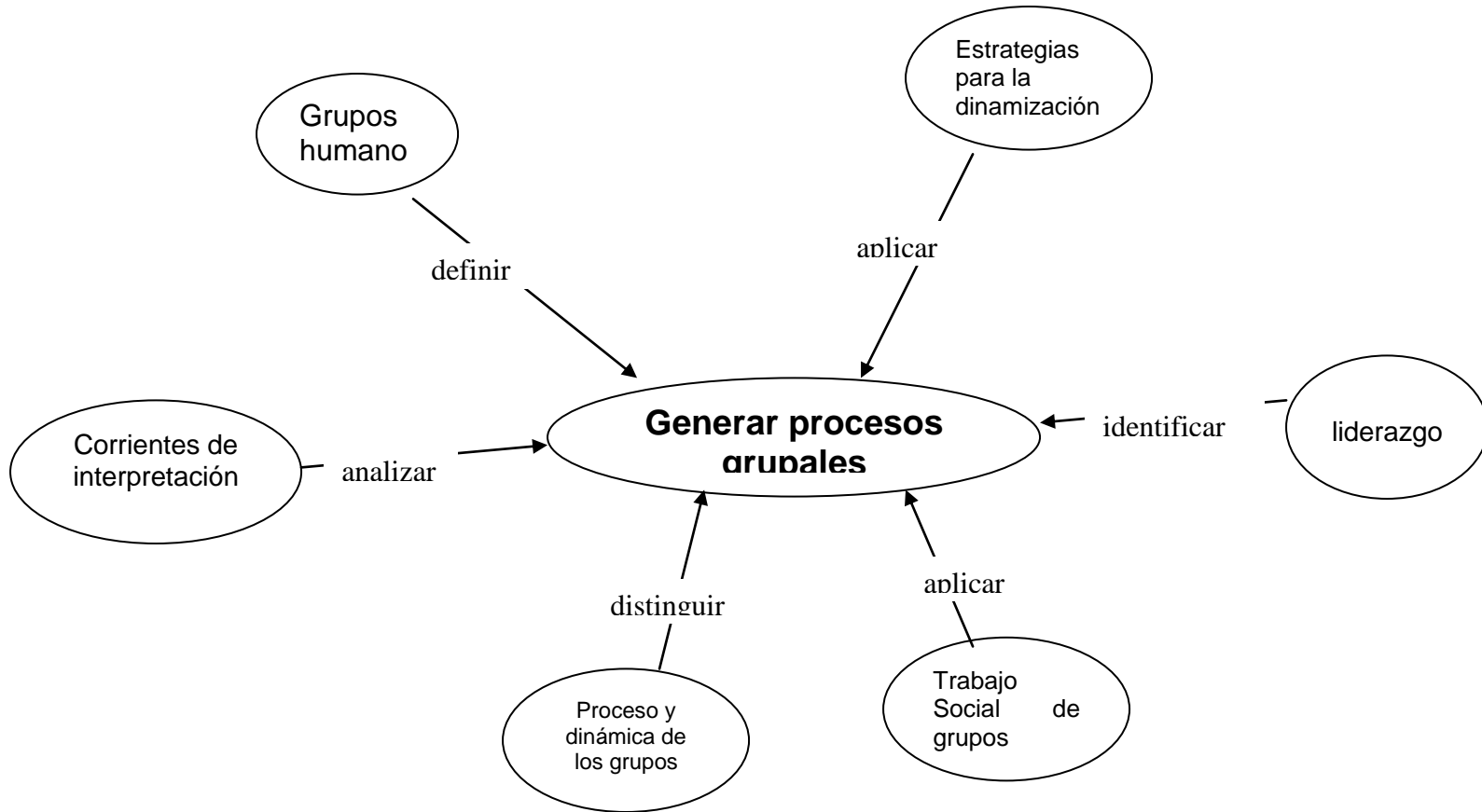
- 5.1 Concepto
- 5.2 Orígenes y desarrollo. Etapas pre-científica y científica

- 5.3 Etapas del proceso metodológico del Trabajo Social de grupos
- 5.4. Roles del Trabajador Social en el grupo
- 5.6 Perfil del trabajador social de grupos

Unidad 6 Estrategias para la dinamización del proceso grupal.

- 6.1 Dinámica grupal
- 6.2 Técnicas de dinámica grupal
- 6.3 Técnicas de medición
- 6.4 Técnicas de supervisión
- 6.5 Instrumentos de registro grupal (programa, expediente grupal, crónicas, fichas, guías, sociogramas, etc.)

Red conceptual



Unidad 1

Los grupos humanos

Vivir en grupo es tan antiguo como el ser humano mismo, y desde siempre, los seres humanos llevamos una vida gregaria, reunidos en grupos.

Los grupos son un fenómeno cotidiano, basta dar un vistazo alrededor nuestro para descubrirlo formamos parte de una familia, pertenecemos a un grupo de amigos, en la escuela, en el trabajo, en la iglesia, en el club y otros más. Estos no son entidades aisladas, se encuentran en un contexto social determinado, se relacionan con otros grupos, con instituciones, crean normas y reproducen y se adhieren a ciertos valores, a través de ellos los individuos actúan y participan en sociedad y puedan resolver sus necesidades psicológicas y sociales con mayor eficacia.

En la práctica del trabajo social los grupos están presentes, su estudio implica el análisis de una realidad compleja y cambiante. Un factor importante para este análisis es definir a que nos vamos a referir cuando hablemos de grupo en esta unidad revisaremos la definición de varios autores.

Para el estudio de los grupos, es importante también, identificar como se clasifican ya que en la práctica del Trabajo Social se presentan diversos tipos de grupos.

Tema de igual importancia son las características y propiedades de los grupos, las primeras nos permiten determinar lo que es un grupo y las segundas lo que va ha ser propio de cada grupo, es decir lo que hace a un grupo diferente de otro.

Objetivos

El estudiante:

analizará los principales conceptos y categorías de los grupos humanos.

identificará los principales grupos de acuerdo a su clasificación.

reconocerá las características y propiedades de un grupo.

Temario

- 1.1 Concepto de grupo
- 1.2 Categorías fundamentales
 - 1.2.1 Muchedumbre
 - 1.2.2 Banda
 - 1.2.3 Agrupamientos
 - 1.2.4 Grupo primario
 - 1.2.5 Grupo secundario
- 1.3 Clasificación de los grupos
 - 1.3.1 Por su naturaleza
 - 1.3.2 Por su forma de integración
 - 1.3.3 Por la edad de los participantes
- 1.4 Características y propiedades de un grupo

1.1 Concepto de grupo

Existen diversos conceptos de grupo, tantos como autores que se han dedicado a su estudio, en este caso retomaremos solo algunos:

Natalio Kismerman lo define como el conjunto de individuos que interactúan en una situación dada por un objetivo por ellos determinado.

Cirigliano y Villaverde señalan que un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente ínter vinculados.

Andueza señala que un grupo es la reunión de individuos en la que existe interacción de fuerzas y energías.

Para Darvelio, un grupo es la reunión más o menos permanente de varias personas que interactúan y se influyen entre sí, con el objeto de lograr ciertas metas comunes, en donde todos los integrantes se reconocen como miembros pertenecientes al grupo y rigen su conducta en base a una serie de normas y valores que todos han creado o modificado.

José M. Cornejo define al grupo como un número de personas en interacción unos con otros, que poseen consciencia de formar un entidad separada de otras agrupaciones, con una estructura o patrones de comunicación, normas y valores comunes que actúan en contextos espacio-temporales determinados. Conjunto de personas que se comunican cara a cara, a lo largo de un cierto período de tiempo, para conseguir un objetivo común. Dos o más personas que comparten un sentimiento de unidad y están ligadas por pautas de interacción social relativamente estables.

De acuerdo con estas definiciones podemos decir entonces que un grupo es un conjunto de individuos que interactúan en una situación dada con un objetivo determinado por ellos, existe mayor cohesión entre sus integrantes, se reconocen como unidad y se reúne en forma más o menos permanente o puede ser por tiempo determinado.

En un grupo hay una relación directa de comunicación con cada uno de los miembros, los individuos se relacionan entre sí de modo directo, tienen relaciones interdependientes y comparten los mismos o similares valores y creencias, crean o modifican normas que regulan su conducta. Los integrantes se reconocen como

miembros pertenecientes al grupo y su interactuar influye en todos los demás; sus objetivos pueden estar interconectados para lograr un objetivo común.

1.2 Categorías fundamentales

Para el estudio de los grupos es necesario señalar algunas categorías que nos vana ir precisando el concepto de grupo, una de ellas es la muchedumbre según el diccionario de sociología está se define como un agregado transitorio de seres humanos en un lugar determinado, también podemos decir que es un conjunto de gente reunida 'momentáneamente' en un espacio y que se apretuja. Es espontánea, heterogénea, se reúne de forma temporal o transitoria en un determinado lugar. No tiene organización ni estructura, carece de identidad y sus miembros actúan de manera despersonalizada bajo los efectos de un contagio emocional y activo. Un ejemplo de ellos son los pasajeros en un vagón del metro no son un grupo, ¿cómo podemos definirlos? En este caso podemos señalar que estamos refiriéndonos a una muchedumbre,

Otra categoría es el agrupamiento, de acuerdo a la enciclopedia Salvat es la acción y efecto de agrupar, es decir de reunir en grupo. Pero esta reunión es momentánea y provisional, en donde no hay cohesión y la interacción es mínima. La agrupación la podemos hacer de acuerdo a la forma de vestir, por género, por clase social, por interés político, etc.

Una categoría más es la banda, la palabra procede del italiano dratopello que significa pelotón o cuadrilla, en nuestro lenguaje cotidiano nos referimos a una pandilla o grupo sobre todo de niños o adolescentes, en donde se reconoce que se reúne voluntariamente por el placer de estar juntos, sus integrantes se identifican por el modo de pensar, de sentirse idénticos sin que exista conciencia de ello, sus miembros experimentan un sentimiento de solidaridad y seguridad, su número es limitado.

La expresión banda es empleada también, para referirse a grupos antisociales que reaccionan agresivamente contra la sociedad en que viven, con conducta de masa y, de ordinario, reconocimiento a un jefe o a un líder. Con frecuencia persiguen fines criminales o de robo (Ander Egg, 1995).

Cuando nos referimos a la banda estamos hablando de un grupo, y cuando son niños o adolescentes podemos decir que es un grupo primario.

No podemos dejar de mencionar en este apartado las características del grupo primario y secundario.

El grupo primario es pequeño de 3 a 15 personas, y se caracteriza por la frecuente interacción de sus miembros y la relación íntima es decir cara a cara, se hallan ligados los unos a otros por lazos emocionales, cálidos, íntimos, y personales; poseen una solidaridad inconsciente basada más en los sentimientos. Otra característica importante es la conciencia que tienen sus miembros de pertenencia al grupo. Ejemplo de estos grupos son la familia, las pandillas y los grupos de amigos.

Por su parte los grupos secundarios son más numerosos, tienen relaciones impersonales, racionales, funcionales y formales. Las relaciones entre los miembros son indirectas, aunque tienen en común el tratar de alcanzar determinados objetivos, idénticos o complementarios que al perderse o alcanzarlos los lleva a la disolución, su duración es breve. Existe una vaga conciencia de pertenencia. Ejemplos de grupos secundarios son los grupos escolares.

1.3 Clasificación de los grupos

Los grupos se pueden clasificar por diversos criterios, y hay gran cantidad de clasificaciones realizadas, sin embargo todas son útiles y no se puede señalar una que satisfaga por completo a todos los grupos.

De acuerdo a Natalio Kisnerman los grupos pueden clasificarse

Por su forma de integración:

Natural o espontáneo, es decir se forma sin que nadie lo motive, obedece a las necesidades psicológicas, es homogéneo en edad e interés, existe fuerte vinculación afectiva. Ejemplo la familia.

Impuesto: Se forma obligadamente para un fin determinado, no se escoge estar en él, es heterogéneo, existe un control normativo y ocasiona reacciones encontradas entre integrantes. Ejemplo el grupo escolar.

Motivado: los miembros se integran a él para satisfacer una necesidad. Ejemplo Un grupo deportivo.

Grupos formales e informales

Formal: Hay normas determinadas antes de ingresar, la conducta, los roles y la seguridad esta dada por reglamentos. Este tipo de grupos puede producir tensiones y desajustes en sus miembros ya que no cuentan con una individualidad. Se tiende a masificar.

Informal: No se encuentra en la precisión de la normatividad, los miembros actúan con libertad, en los grupos informales se desarrolla la individualidad.

Grupos organizados y desorganizados.

Organizado: En este tipo de grupos existe una clara división de tareas, se establecen roles y posiciones, existe una interdependencia y cohesión, se desarrolla el sentimiento de pertenencia y hay formas de evaluar lo planeado.

Desorganizado: No existe una división de tareas, los roles son independientes, no tiene claridad de objetivos, no es productivo.

Grupos homogéneos y Heterogéneos

Homogéneo: Homo= igual, entre sus miembros se encuentran elementos iguales o semejantes edad, sexo, interés.

Heterogéneo: Hete=desigual, sus miembros tienen características diversas puede ser en edad, sexo, ideas, etc.

Grupos abiertos o cerrados

Abierto: Es flexible, los integrantes libremente pueden entrar y salir sin afectar al grupo.

Cerrado: Ofrece resistencia al cambio, no permite la entrada y salida de sus miembros fácilmente, en alguno se establecen reglas para entrar y salir.

Por la edad de los participantes:

Preescolar: esta formado por niños de 4 a 6 ó 7 años, que dependen del líder que les de seguridad, afecto, guíe las actividades, asigne tareas y asuma aquellas que considere a los miembros del grupo incapaces de realizarlas por si mismos.

Escolar: De 7 a 13 años ó 14, son competitivos, tratan de atraer la atención del líder tienen gran creatividad.

Adolescentes: 14 años en adelante en los adolescente existe una crisis de existencia externa e interna, proceso de cambio *hormonal y físico que pueden alterar al grupo*

Adultos: 21 años en adelante, selectivos en cuanto a su forma de agruparse bisexuales, organizados, productivos, y su actividad se centra en aquellas acciones que requieren habilidades específicas, no hacen actividades físicas desgastantes.

Ancianos (en la actualidad, también se les conoce como adultos mayores o adultos en plenitud): Más de 60 años, hay una disminución en la capacidad física y

de aprendizaje, generalmente no tienen una actividad remunerada. Muchos de ellos necesitan ser animados de manera constante para mantener el nivel “normal” de actividad física y mental.

Por su estructura:

Autocrático: Un integrante toma decisiones en nombre del grupo de lo que se tiene que hacer él tiene capacidad física, mental emocional o psicológica, genera individuos resentidos y dominados por la fuerza.

Permisivos o Laisser Faire: Permite, recibe todo el cambio de actividades de objetivos de tareas, es un grupo poco productivo cambia constantemente de objetivos con tal de que no se afecte al líder.

Paternalista: El liderazgo se centra en el propio líder, considera a los integrantes incapaces de realizar ciertas tareas, genera individuos inmaduros, inseguros y con una dependencia psicológica muy fuerte hacia el líder. Son productivos en función de lo que espera el líder de ellos.

Democrático: Las tareas y las responsabilidades se distribuyen entre los integrantes y la autoridad es asumida por cada uno, según el momento y la tarea.

De Robertis propone otra clasificación menos extensa:

- Según el tamaño del grupo: grupo primario o secundario.
- Según la estructura del grupo: grupo formal o informal.
- Según los objetivos del grupo: grupo centrado en la tarea o grupo centrado en sí mismo.

Las dos primeras ya se han señalado, la última, se considera importante para el análisis de los grupos, así “el *grupo centrado en la tarea* es un grupo de trabajo: la acción a proseguir reúne a los miembros y da la impronta a toda la vida interna y externa del grupo. Es la preocupación por actuar, por emprender, por ser útil, por

aportar su contribución a la vida en sociedad lo que lleva a las personas a agruparse para “hacer “algo juntos.

El *grupo centrado en si mismo* tiene como objetivo prioritario el encuentro –tomado en sentido amplio-; se trata de estar con el otro, y a veces contra el otro, pero nunca solo. En estos grupos predominan los lazos afectivos entre sus miembros, la angustia de la soledad, la necesidad de compartir y de pertenecer. La actividad “lo que se hace juntos”, es secundaria , no es mas que un medio, una excusa, un soporte de la relación y el encuentro.” (De Robertis, 1984)

Es importante señalar que las clasificaciones no se excluyen, ya que podemos encontrarnos con un grupo que reúna las características de más de una, es decir puede ser secundario, cerrado y formal, o bien de acuerdo a otra clasificación primario, informal y centrado en si mismo. Hay que señalar que el grupo secundario no puede ser informal.

1.4 Características y propiedades de un grupo

Características

Como vimos existen diversas definiciones de grupo, hay autores que han concluido una serie de características, es decir lo que es propio, peculiar que convierten a un mero conjunto de personas en un grupo. Mencionaremos sólo 2 propuestas.

Didier Anzieu señala las siguientes:

- a) Formado por personas, para que cada una perciba a todas las demás en forma individual y para que exista una relación social recíproca.
- b) Es permanente y dinámico, de tal manera que su actividad responde a los intereses y valores de cada una de las personas.
- c) Posee intensidad en las relaciones afectivas, lo cual da lugar a la formación de subgrupos por su afinidad.

- d) Existe solidaridad e interdependencia entre las personas, tanto dentro del grupo, como fuera de este.
- e) Los roles de las personas están bien definidos y diferenciados.
- f) El grupo posee su propio código y lenguaje, así como sus propias normas y creencias.

Según Cartwright y Zander

- ❖ Que sus integrantes interactúen frecuentemente.
- ❖ Se reconozcan unos a otros como pertenecientes al grupo.
- ❖ Que otras personas ajenas al grupo también los reconozcan como miembros de éste.
- ❖ Acepten las mismas normas.
- ❖ Se inclinen por temas de interés común.
- ❖ Se identifique con un mismo modelo que rijan sus conductas y que exprese sus ideales.
- ❖ Constituyan una red de papeles entrelazados.
- ❖ El grupo les proporcione recompensas de algún tipo.
- ❖ Las metas que buscan alcanzar sean independientes.
- ❖ Todos perciban al grupo como unidad.
- ❖ Actúen en forma similar respecto al ambiente.

Propiedades:

Para el estudio de los grupos es necesario conocer lo que Malcom y Knowels han considerado propiedades comunes a todos los grupos, es decir lo esencial lo que permite comprender las actitudes de los integrantes y su relación entre ellos. Es necesario conocerlas por que estos indicadores son los que hace a un grupo diferente del otro, lo hacen único y diferente.

- Antecedentes. Se refiere a ciertos factores que los grupos pueden tener o no. Es la primera vez que el grupo se reúne o se ha reunido con anterioridad, todos los miembros tiene claro las finalidades del grupo o de

la reunión, la clase de personas que componen el grupo, su experiencia, su papel, etc. Conocer estos factores nos permite comprender el comportamiento y actitudes de los integrantes y del mismo grupo.

- Patrón de participación. Se determina por la dirección de relaciones existentes dentro del grupo y por el grado de participación de los miembros en los asuntos grupales. Las relaciones pueden ser unidireccionales, de la autoridad hacia los demás; bidireccional, la autoridad se dirige a los demás y éstos a su vez se comunican con él; y multidireccional, todas las personas se comunican unas con otras.

- Comunicación. Proceso a través del cual es posible la transmisión de sentimientos, creencias, ideas. Esta puede ser la verbal y no verbal. Se divide en comunicación *Intergrupo*, cuando es entre dos o más grupos y comunicación *Intragrupo* la que prevalece entre los miembros de un mismo grupo.

Un mal sistema de comunicación o la ausencia de ella afecta la vida de un grupo, su cohesión e integración del mismo.

- Cohesión. Está se refiere al grado de atracción que experimenta la persona hacia los demás miembros del grupo. Esta determinado por factores como la estimación hacia otros integrantes, la admiración profesional, las perspectivas de aprendizaje, etc. Se manifiesta en una atmósfera agradable, en la cooperatividad, en la interacción del grupo y en unas relaciones humanas más o menos satisfactorias.

- Atmósfera. Se refiere a la disposición de ánimo o sentimientos que se encuentran difundidos dentro del grupo. Se encuentra condicionada por factores internos y externos. Entre ellos se encuentra la comunicación, los aspectos emocionales, la imagen del grupo, las oportunidades de desarrollo. Afecta la espontaneidad de los miembros, generalmente, ya que

la conducta del individuo está más o menos determinada por la forma que percibe la atmósfera. Esta puede ser cordial, tensa, solidaria, autoritaria, etc.

- Normas. Son las reglas que rigen las conductas del grupo. Su objetivo es propiciar una estructura estable en pro del logro de los objetivos planteados.

Las normas pueden ser *implícitas*, que se sobreentienden o *explícitas* las que requieren una instrucción previa para tener conocimiento de ellas. Por su carácter de obligatoriedad se dividen en formales e informales, las primeras son impuestas por la autoridad, las informales vienen dadas por las costumbres del grupo.

- Patrón sociométrico. Se puede definir como las relaciones de amistad o antipatía que existen entre los miembros de todo grupo. Está íntimamente ligado con el grado de cohesión existente entre los integrantes de los grupos.
- Estructura y organización. Todo grupo tiene una estructura para su organización visible y otra para la invisible, La primera se refiere a la división del trabajo y la ejecución de las tareas esenciales. La segunda es la referente a convenios no reglamentados o implícitos, basados en criterios tales como influencia, antigüedad, poder, habilidades.
- Procedimientos. Son los medios utilizados para lograr los objetivos. Al hacer la selección de los procedimientos debe tomarse en cuenta cierta flexibilidad que permita actuar cuando se produzcan cambios imprevistos. Deben estar adaptados a las condiciones y al tipo de trabajo de cada grupo.

- Metas. Son los fines hacia los que se dirigen las actividades del grupo. Las metas deben estar bien definidas y ser comunicadas a todos los miembros, con el fin de que éstos sepan a donde van. Dichas metas sirven para medir los logros y progresos que el grupo va alcanzando. Pueden clasificarse en metas a corto, a mediano y a largo plazo, éstas últimas dan la dirección a las actividades grupales, las otras deben ser compatibles con las metas a largo plazo.
- Papeles o Roles. Son las conductas que desempeñan cada miembro del grupo. Los roles determinan la conducta de los individuos y son necesarios para una buena formación de grupo.

Unidad 2

Corrientes de interpretación

El estudio de los grupos se ha realizado desde diferentes corrientes. Todas ellas importantes y que han brindado elementos para el estudio y análisis de los grupos.

En esta unidad abordaremos solo tres: la corriente dinamista o dinámica de grupo que da inicio con los trabajos de Kur Lewin en la década de los 30's del siglo XX, los aportes de las investigaciones realizadas por Lewin y sus colaboradores son señalados como los primeros aportes documentados y sistematizados de los grupos. Sus estudios se basan en investigaciones experimentales.

Otra corriente es el interaccionismo, en el ubicamos a R.F Bales quien junto con otros autores hacen aportes interesantes en el estudio de los grupos. Su investigación se basa en los procesos de interacción entre los individuos, para ello plantea una serie de categorías de observación.

La tercera corriente que se revisara es el grupo operativo, cuyo principal exponente es Pichon Riviere. Estudia al grupo centrado en la tarea, es decir en el vinculo entre un grupo y sus miembros con una tarea determinada. Un elemento indispensable para el análisis de esta corriente es el concepto de E.C.R.O. (Esquema Conceptual Referencial Operativo), así como la tarea que es el eje alrededor de la cual gira el trabajo del grupo.

Para el estudio de estas corrientes, más que hacer una interpretación de los autores y de algunos otros que han escrito sobre ellos, creo conveniente que sean los estudiantes los que hagan este acercamiento a través de la lectura de algunos textos.

Objetivo

El estudiante **analizará** las principales corrientes de interpretación de los grupos.

Temario

1 Corriente dinámista, corriente interaccionista y grupo operativo.

UNIDAD 3

Proceso y dinámica de los grupos

Si damos un vistazo a nuestro alrededor encontraremos una diversidad de grupos y si observamos su comportamiento encontraremos que su forma de integrarse, comunicarse y comportarse como grupo, varía. La vida del grupo depende de sus miembros, del coordinador o director y de las relaciones que se vayan forjando entre ellos.

La diferencia entre los grupos la define sus propiedades, pero también su proceso de desarrollo mismo y su dinámica interna y externa.

Así, en esta unidad abordaremos lo que es el proceso grupal, mismo que diversos autores lo han comparado con el proceso de desarrollo del individuo. Hablaremos también de todas las relaciones que se dan al interior del grupo y al exterior del mismo, es decir de la dinámica interna y externa.

Objetivo

El estudiante:

Analizará el proceso grupal y la dinámica interna y externa de los grupos.

Analizará la importancia de la percepción, comunicación, membresía, metas y normas de los grupos.

Temario

3.1 Proceso grupal

3.2 La dinámica grupal.

3.2.1. Dinámica interna

- 3.2.2. Dinámica externa de los grupos
- 3.3 Comunicación en los grupos.
- 3.4 Membresía o pertenencia de grupos.
- 3.5 Las metas del grupo.
- 3.6 Las normas del grupo.

3.1 Proceso grupal

Todo grupo pasa por diferentes etapas en su desarrollo, se forma, se organiza, se integra y se disuelve, cada una de éstas con características esenciales. En los grupos en los que participamos podemos darnos cuenta de esta situación.

Autores como Natalio Kisnerman, Yolanda Contreras, Gene Stanford, han planteado diversas etapas o fases por las que atraviesa un grupo, en nuestro caso revisaremos las propuestas por Kisnerman quien llamó proceso de grupo al desarrollo evolutivo del grupo teniendo en cuenta la interacción dinámica entre sus miembros y el logro del objetivo propuesto.

Este proceso nos lleva a pensar en una sucesión de etapas y de los problemas que pueden existir y su solución.

Las etapas que señala Kisnerman son: Formación, Conflicto, Organización, Integración, Disolución. Otros autores mencionan solo cuatro, dejando a un lado la etapa de conflicto o incluyéndola en otra.

De acuerdo con Kisnerman, un proceso de grupo dura de seis a ocho meses, a razón de dos reuniones por semana cuando esta bien guiado. Se puede acelerar en grupos pequeños, que sus integrantes sean de buen nivel cultural y que el coordinador maneje recursos y técnicas variadas.

Aun cuando para su estudio se marcan 5 etapas, estas no son tajantes, solo una buena observación permite determinar en cuál de ellas está el grupo.

A continuación describiremos con más detalle las etapas por las que atraviesa un grupo.

Formación

A partir de una motivación, se reúnen varias personas con la intención de alcanzar juntos un objetivo común. Las motivaciones no siempre son las mismas para todos los integrantes del mismo, es importante poder informar al grupo de dicho interés, de tal manera, que esté en su conjunto se permita elaborar un objetivo común, el cual le dará sentido al grupo mismo. La única forma de integrar un grupo es educar a sus miembros hacia el acomodamiento recíproco de sus personalidades e intereses, respetando siempre sus individualidades.

Para el Trabajador Social que intervendrá con grupos es importante en esta etapa conocer la motivación, el interés, las expectativas de los integrantes mediante entrevista o a través de la primera reunión. La primera reunión tiene gran importancia pues es el inicio del mismo, a ella vamos llenos de expectativas y de angustias; es recomendable que en esta reunión se apliquen técnicas de presentación o para romper el hielo y que el coordinador (en este caso el trabajador social) sea quien inicie o de la pauta a la comunicación.

Durante la formación del grupo es natural que surja entre los integrantes ansiedad, miedo, angustias, tensión por ser una situación nueva, ya que se afecta la individualidad, se tiene temor a exponerse ante los demás, por lo que es importante provocar un ambiente agradable y de confianza. En esta, como en todas las etapas, es importante tomar en cuenta la comunicación no verbal (gestos, posturas corporales, formalidad o no en el trato, modo de actuar).

En esta etapa es común la formación de subgrupos, los miembros se integran en parejas, tríos, cuartetos en donde se sienten seguros, se forman por sus intereses especiales, sentimientos, valores compartidos entre otros.

Los subgrupos no deben verse como algo negativo, más bien debe potencializarse y el trabajador social deberá integrar al trabajo grupal a todos los miembros inculcando entre ellos el respeto, aceptación y colaboración lo que favorecerá la integración.

Aparecen las normas propias, ya no basta con las reglas marcadas por el coordinador o la institución (el día y hora de reunión), el mismo grupo va modificándolas a veces o complementándolas (cambio de días, rotación de funciones, disciplina, etc.).

Conflicto

Ningún grupo es armonioso, en su proceso de organización se empiezan a acumular tensiones que deben ventilarse para encarar los problemas que se van presentando.

El conflicto toma formas de; oposición, cuando los miembros se convierten en adversarios; competición, al orientarse hacia la obtención de un bien deseado individualmente; alianza, para fortalecer en la oposición. El conflicto puede tener diferentes categorías: de valores y normas; de objetivos; de personalidades.

El conflicto debe verse siempre como positivo para el grupo, porque en su elaboración (o resolución) los miembros adquieren un mayor autoconocimiento, y un mayor número de experiencias para afrontar problemas de la vida social, además de que contribuyen a acelerar las primeras etapas hacia una organización e integración.

Organización

Organización significa desarrollar la capacidad de autodirigirse, así en un grupo organizado, existe una declinación de la ansiedad, se fortalece la división del trabajo, existe una mayor responsabilidad de los miembros para con el grupo y su

proceso, cada miembro desarrolla una mayor identificación grupal expresada en “nosotros”, “nuestro grupo”. Surge el líder del grupo, es decir, la coordinación entre los miembros respecto a la actividad no se efectúa basada en la autoridad, sino mediante la conciencia de grupo que les permite unificar propósitos de manera que cada miembro adaptará su tarea a la de los otros con la habilidad y el entusiasmo necesario.

El grupo desarrolla habilidad hacia el intercambio de ideas y emociones, disminuye las funciones del liderazgo, acepta (o valora) ideas nuevas, elabora la efectividad (como se dan los procesos afectivos), satisface sus necesidades y se establece un equilibrio entre nivel afectivo e intelectual, que conduce hacia una productividad operativa. Esta organización le da al grupo carácter formal, que nunca debe entenderse como pérdida de flexibilidad y dinamismo, sino como energía de los miembros que se canaliza hacia un todo apropiado.

La eficiencia de un grupo estaría determinada por la capacidad para procurar un nivel eficaz de funcionamiento; la utilización de los materiales disponibles para lograr los fines del grupo, capacidad para provocar cohesión del grupo, relacionarse emocionalmente entre si y con la tarea en común, capacidad de mantener la estabilidad del grupo frente a situaciones de alteración o frustración.

Logrado esto, podemos decir que el grupo alcanzó su madurez.

Integración

Podemos señalar que el grupo está integrado o cohesionado cuando las diferentes estructuras parciales o roles se hallan suficientemente ajustadas entre sí. El grupo funciona como unidad productiva. Se suman las capacidades y habilidades para enfrentar la vida del grupo, existe una mayor sensibilidad a los problemas de interacción y a las necesidades del grupo, así como, una mayor habilidad para resolverlos y satisfacerlos.

El liderazgo está repartido entre todos los miembros.

Disolución.

Se refiere a la disolución y muerte del grupo, una vez cumplidos los objetivos y metas para los que fue creado; disminuye paulatinamente el interés hacia el grupo por parte de sus miembros, existen o pueden existir cambios importantes en los intereses de los miembros del grupo; quienes deciden continuar juntos deberán integrar un nuevo grupo con nuevos objetivos y metas.

Esta etapa no debe verse como fracaso, es natural y debe prepararse positivamente ese fin.

3.2 La dinámica grupal.

La Dinámica de grupos como disciplina, estudia las fuerzas que afectan la conducta de los grupos, comenzando por analizar la situación grupal como un todo con forma propia.

La dinámica de grupos se ocupa del estudio de la conducta de los grupos como un todo, de las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales, de las relaciones entre los grupos, de formular leyes o principios y de derivar técnicas que aumenten la eficiencia de los grupos.

También se refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo mueven a comportarse en la forma en que lo hace (movimiento, acción, cambio, interacción reacción y transformación, entre otros). La interacción recíproca de estas fuerzas y sus resultantes sobre un grupo dado, constituyen su dinámica.

En los grupos, podemos encontrar dos tipos de dinámica: una dinámica interna y una dinámica externa. La dinámica interna como su nombre lo indica, es la que se gesta al interior del grupo, y dentro de ella podemos encontrar elementos como la

cohesión, la comunicación, la atmósfera, etc. mientras que la dinámica externa es aquella que se refiere a todo lo que acontece fuera del grupo, es decir, todos los acontecimientos que en conjunto envuelven al grupo.

3.2.1. Dinámica interna

Los individuos llevan al grupo ciertas características propias; sus intereses, sus habilidades, sus deseos o tendencias, así como también sus bloqueos y frustraciones y sus ajustes a ellos, en otras palabras, su personalidad.

Todas estas características de la individualidad se conciben como fuerzas que contribuyen a la dinámica del grupo. La interacción de los individuos desarrollan otras que son propias del grupo.

La suma, integración y resolución de todas estas fuerzas se han denominado la dinámica interna del grupo.

Estas fuerzas o relaciones no tienen igual valor en la dinámica interna, que pueden estar relacionadas.

Los factores que se toman en cuenta para determinar la dinámica interna de acuerdo con George Beal son: Atmósfera grupal, la heterogeneidad y homogeneidad, la comunicación, las aptitudes para las relaciones humanas, los fines (metas y objetivos), la participación, los papeles o roles, la evaluación grupal, el control social, las normas, el tamaño.

Estos factores existen en todos los grupos, y muchos de ellos se manifiestan inmediatamente. En un momento dado algunos de ellos pueden estar ocultos como para ser considerados como latentes, si es que están presentes. A menudo actúan a un nivel tan bajo de la conciencia que únicamente una definitiva consideración objetiva del papel que desempeñan los llevará a un punto observable.

Veamos en que consiste cada uno de ellos.

Atmósfera

La atmósfera del grupo es la disposición de ánimo, tono o sentimiento que está difundido en el grupo. El medio ambiente, la ventilación, iluminación, el mobiliario, la forma de sentarse así como el conocimiento entre sus miembros es importante para determinar la atmósfera grupal,

La atmósfera grupal puede ser:

- Agresiva: todos están reñidos;
- Apática: no existe vida ni vitalidad, todos esperan que otro lo haga o diga algo;
- Amistosa, cálida; permisiva: cada uno se siente libre para expresarse honestamente y para participar en la actividad del grupo en un cambio libre y abierto de ideas y sentimientos;
- Autoritaria, la responsabilidad reside en la autoridad y nadie puede participar o iniciar acción excepto cuando lo impone el conductor autoritario;
- Democrática, la conducción es compartida por todos y los individuos se esfuerzan por reconocer y desempeñar los papeles necesarios para la productividad grupal.

En los grupos con una atmósfera cálida, permisiva, democrática, parece haber mayor activación para trabajar y mayor satisfacción, los individuos y los grupos son más productivos.

Esquemas de comunicación

La comunicación es un proceso mediante el cual transmitimos ideas, sentimientos o creencias a otros.

En los grupos muchos problemas resultan por la incapacidad de comunicarse, es importante que cada participante se cerciore de que se está comunicando con todos los otros miembros.

Es decir cuando los integrantes sienten que tienen acceso a toda la información, el derecho a intervenir en la discusión hay mayor participación del grupo, productividad, satisfacción.

Los grupos que son más productivos si tienen establecida una red de comunicaciones adecuada. Más adelante ampliaremos este tema

Participación

La participación es el proceso de análisis y de adopción de decisiones que da como resultado una menor resistencia a los cambios, menor abandono de las funciones de parte de los integrantes del grupo y con los miembros del grupo.

Implica la inclusión de los integrantes en los asuntos del grupo que normalmente es a través de la expresión de ideas, pero también se da en la integración en las reuniones, comisiones, tareas.

Normas del grupo

Como se menciona en la primera unidad son las reglas que rigen las conductas del grupo. Pueden ser implícitas por ejemplo el lugar que ocupa cada integrante o explícitas (manifiestas) ejemplo día y hora de reunión y deben de ser realistas. Más adelante se amplía el tema.

Control social

Son los medios por los cuales el grupo asegura la conformidad de los intereses de sus integrantes. Puede ser a través de la recompensa o de sanciones.

Los integrantes necesitan saber cuáles son las normas del grupo y los medios de control que se emplean para hacerlas cumplir.

Los controles formales automáticamente ponen en juego muchas sanciones informales, tanto sociales como internalizadas. También puede restringir informalmente la cantidad de asociación que los miembros del grupo deseen mantener con él. Estas sanciones informales dan una fuerza verdadera a las sanciones formales.

El grado y la eficacia del control están relacionados con la importancia que el integrante del grupo asigna al hecho de ser aceptado por éste.

Identidad o "sentimiento del nos"

El "sentimiento del nos" o la identidad en un grupo comprende un cierto vínculo común, una simpatía común y una conciencia definida de estar unidos de alguna manera. Se hace referencia a esa fuerza en términos de solidaridad moral de grupo. El individuo siente que pertenece al grupo, que es parte de éste, y que tiene un interés común con él.

Este "sentimiento del nos" se manifiesta cuando los integrantes hablan en términos de "nosotros sentimos", "nosotros creemos", "nosotros deseamos", o cuando hablan de "nuestro grupo", "nuestro problema" y "nuestro logro".

Esto puede contrastarse con otras expresiones orales tales como "ellos piensan" o "ellos hacen". Estas expresiones se emplean para distinguir el grupo al que pertenece el individuo de algún otro grupo.

En cualquier grupo hay grado de sentimiento de nosotros o identidad. La identidad es en gran parte emocional y por lo tanto difícil de explicarse.

Los sentimientos de identidad más fuertes y que más perduran parece ser aquellos fundados sobre una combinación de varias bases, es decir el propósito fundamental, las aspiraciones, los objetivos, los integrantes.

Hay una gran relación entre la identidad con el grupo y la participación en ese mismo, es una relación recíproca, dado que una mayor identificación estimula la participación y la actividad dentro del grupo es una de las más importantes fuentes de identidad.

Definición del papel general

Como ya se mencionó el papel o rol son las conductas que desempeñan cada miembro del grupo.

Si los papeles o roles del grupo no están definidos claramente, disminuirá el logro de los objetivos. A medida que la organización crece y las relaciones son menos íntimas, aumenta la necesidad de definiciones más formales.

En la medida en que el miembro comprende su papel o rol, también comprende la relación con otros roles para el proceso de la productividad del grupo, y los sentimientos de la importancia de su papel, todo ello converge para determinar su sentido de responsabilidad hacia el grupo y lo motiva a contribuir a la productividad grupal.

Puede ser que el integrante no reconozca las funciones que debe realizar o teme usurpar el de alguna otra persona.

Hay cierta relación entre la estructura de la personalidad del individuo y los papeles o roles que los integrantes pueden aprender a desempeñar. Un integrante puede desempeñar dos o tres papeles diferentes.

Los papeles o roles se clasifican en:

1. Papeles de tareas grupales. Están relacionados con la tarea que el grupo decide emprender, su propósito es el facilitar y coordinar el esfuerzo del grupo en la definición de un problema común y en su solución.

2. Papeles de formación y de mantenimiento. Están orientados hacia la función del grupo como tal. Están destinados a cambiar o mantener la forma en que trabaja el grupo para reforzar, regular y perpetuar al grupo.
3. Papeles individuales. Están dirigidos hacia la satisfacción de las necesidades individuales de los participantes. Su propósito es algún objetivo individual, que con frecuencia no hace la tarea del grupo.

Los papeles o roles de tareas grupales se identifican con la facilitación y coordinación de las actividades del grupo para resolver problemas. Entre ellos están:

- a) El iniciador y contribuidor sugiere o propone al grupo nuevas ideas o formas alteradas de considerar los problemas o los objetivos del grupo.
- b) El que busca información solicita aclaración a las sugerencias hechas en términos de su adecuación verdadera.
- c) El que busca opinión no solicita los hechos del caso, sino la aclaración de los valores pertinentes a lo que el grupo emprende.
- d) El que da información presenta hechos o generalizaciones que tienen autoridad o relata sus propias experiencias que se relacionan atinadamente con el problema del grupo.
- e) El que da opinión expone su creencia o su opinión atinadamente a una sugerencia hecha o a sugerencias alternativas.
- f) El elaborador explica las sugerencias, ofrece una exposición racional de lo sugerido, e intenta deducir cómo resultaría cualquier idea o sugerencia.
- g) El compendiador reúne las ideas, las sugerencias y los comentarios de los integrantes del grupo, y las decisiones para ayudar al grupo.
- h) El integrador y coordinador aclara las relaciones entre las diversas ideas y sugerencias, intenta extraer pertinentes ideas claves de las contribuciones de los miembros e integrarlas en un todo significativo.
- i) El orientador define la posición del grupo con respecto a sus objetivos.
- j) El que está en desacuerdo asume un punto de vista distinto, argumenta en contra, denota errores en los hechos o en los razonamientos.

- k) El que evalúa y crítica somete el logro del grupo a algún conjunto de normas del funcionamiento grupal en el contexto de la tarea del grupo.
- l) El estimulador incita al grupo a una acción o a una decisión, intenta estimularlo hacia una actividad "mayor" o de "calidad superior".
- m) El técnico en procedimientos acelera el movimiento del grupo haciendo cosas para el grupo, realizando las tareas rutinarias.
- n) El registrador anota las sugerencias, las decisiones del grupo, o el resultado de las decisiones.

Los papeles o roles de formación y mantenimiento del grupo son aquellos que tienen como propósito la formación de actitudes centradas en el grupo y la orientación entre los miembros, o el mantenimiento y la perturbación de tal conducta centrada en el grupo, son:

- a) El que anima, alaba, está de acuerdo con otros y acepta sus contribuciones.
- b) El conciliador la hace de mediador entre las diferentes opiniones de los miembros, intenta reconciliar los desacuerdos, alivia la tensión en situaciones de conflicto.
- c) El transigente actúa en un conflicto en que sus ideas o su posición está comprometida.
- d) El facilitador intenta mantener abiertas las vías de comunicación, alentando la participación de otros.
- e) El fijador de normas o del ideal del yo manifiesta las normas para el intento o el logro del grupo en su funcionamiento.
- f) El observador y comentarista del grupo guarda los asientos de los diversos aspectos del proceso grupal y proporciona tales datos.
- g) El seguidor pasivo acompaña el movimiento del grupo, aceptando, más o menos pasivamente, las ideas de los otros, sirviendo de auditorio en la discusión de decisión grupal.

Papeles individuales buscan la satisfacción de las necesidades individuales en detrimento del grupo, de la tarea o del clima afectivo:

- a) El agresor puede trabajar de diversas maneras: reduciendo el status de otros, expresando desaprobación de los valores y de las acciones de los demás, atacando al grupo o al problema en el que se está trabajando, mostrando envidia hacia la contribución de otros y tratando que se le reconozca como autor.
- b) El obstructor tiende a ser negativista y tericamente resistente, estando en desacuerdo y oponiéndose con razón o fuera de ella, e intentando mantener o reabrir un tema después que el grupo lo ha rechazado.
- c) El que busca reconocimiento trabaja de diversas maneras para atraer la atención sobre sí mismo, a menudo haciendo alarde, comentando sobre sus realizaciones personales, obrando de maneras raras, luchando para impedir que lo coloquen en una posición inferior.
- d) El que se confiesa emplea la oportunidad de tener un auditorio que le proporciona el ambiente del grupo para expresar su sentimiento, discernimiento, ideología, cuestiones personales no orientadas hacia el grupo.
- e) El jugueteón presenta falta de asimilación a los procedimientos del grupo. Ella puede asumir la forma del cinismo, la indiferencia, la payasada, otras formas de conducta inapropiada más o menos estudiadas.
- f) El dominador intenta afirmar su autoridad o su superioridad manipulando al grupo o a ciertos integrantes. Esta dominación puede tomar una conducta autoritaria, desprestigiando las contribuciones de los otros.
- g) El que busca ayuda intenta obtener respuestas de simpatía de otros miembros del grupo o de todo el grupo, mediante expresiones de inseguridad, confusión personal o subestimándose.
- h) El defensor de los intereses especiales habla en nombre de otros, generalmente disimulando sus propios prejuicios o parcialidades en el estereotipo que mejor se acomoda a su necesidad individual.

Habilidades para relaciones humanas.

Una habilidad es la aptitud para emplear eficazmente los conocimientos propios, es desarrollada o adquirida. En este caso es una aptitud para trabajar con la gente y llevarse bien.

Se reconoce que son los individuos integrantes de un grupo los que poseen las aptitudes para las relaciones humanas. Distintos miembros de un grupo poseen diferentes niveles de entendimiento y de habilidad para estas.

El nivel de aptitudes para las relaciones humanas, actuales y potenciales, es otra fuerza que debe tenerse en cuenta al trabajar en grupos.

Se acepta que el grupo tiene la responsabilidad de ayudar al crecimiento de los miembros. Esto significa que los integrantes de un grupo deben estar enterados del nivel de las aptitudes para las relaciones humanas de los individuos en él y de ayudarlos a desarrollar la comprensión y crear situaciones sociales en que puedan desarrollar estas aptitudes necesarias para las relaciones humanas.

Estas ideas y aptitudes básicas necesarias para las buenas relaciones pueden ser aprendidas y comunicadas, y su aplicación puede favorecer a una mayor productividad y moral del grupo. Se ha demostrado que se puede enseñar ciertos principios y aptitudes específicos para las relaciones humanas en un tiempo relativamente corto, de manera que los individuos puedan ejercer rápidamente algunas funciones con un grado de destreza relativamente alto.

Los conductores de grupo que entienden y facilitan las buenas relaciones humanas son los de más éxito. Se dice que es más importante para los líderes o conductores entender y tener aptitudes para las relaciones humanas, la motivación individual y el proceso del grupo, que ser muy experto en el tema que se está discutiendo.

La motivación, la participación, la productividad y la satisfacción de los miembros del grupo es mayor cuando los integrantes del grupo poseen un nivel relativamente alto de aptitudes para las relaciones humanas.

Heterogeneidad - homogeneidad

El concepto de heterogeneidad es la presencia de diferencias.

Un grupo debe aprender a reconocer y movilizar todos los recursos dentro y fuera de él para poder llegar a sus objetivos.

La heterogeneidad del grupo también puede limitar los objetivos, las técnicas el logro del grupo. Debemos reconocer que tenemos cierto grado de heterogeneidad en todos los grupos y aprender a entender estas diferencias desde el punto de vista de cómo pueden ser empleadas para la mayor productividad grupal.

Tenemos que agruparnos sobre una base relativamente homogénea, de acuerdo con características tales como intereses, status, inteligencia y ocupación. Sin embargo, aún dentro de estos grupos relativamente homogéneos, hay un grado de heterogeneidad cuando se los compara sobre la base de características tales como la edad, niveles de moral, educación formal y valores. Los grupos que se toman un tiempo para analizar sus recursos desde el punto de vista tanto de su homogeneidad como de su heterogeneidad, hacen mejor uso de su potencial de grupo y alcanzan una mayor productividad.

Los miembros del grupo que trabajan juntos en horas extras tienden a ser más homogéneos en sus intereses, en sus objetivos y en sus satisfactores.

Tamaño del grupo.

El tamaño del grupo es una fuerza importante que debe considerarse.

Es importante para decidir que técnicas de grupo han de emplearse en ciertas condiciones para lograr objetivos específicos. Ciertas técnicas se adaptan mejor

para grupos más pequeños. Otras técnicas están destinadas a obtener algunas de las ventajas del grupo pequeño cuando se trabaja con grupos más grandes.

El tamaño es una variante que puede limitar la cantidad y la calidad de la comunicación que puede tener lugar entre los miembros del grupo. A medida que aumenta el tamaño, cada miembro del grupo tiene un conjunto más complicado de relaciones sociales a cumplir, y a medida que aumenta el número, tiene menos tiempo, proporcionalmente, para mantenerlas.

El aumento de tamaño está acompañado por un aumento en las dificultades en la coordinación de las actividades grupales. En los grupos más grandes hay tendencia hacia la formación de subgrupos pequeños.

A medida que el grupo aumenta de tamaño, le es más difícil a sus integrantes el percibir la individualidad de los otros miembros del grupo. Mas bien son percibidos como integrantes de subgrupos.

En los grupos más grandes los conductores o líderes tiene menos influencia y los integrantes del grupo se sienten menos satisfechos con la discusión, debido a la falta de tiempo para expresarse.

En los grupos más grandes la interacción entre los integrantes está más limitada y dichas personas tienden al sentimiento creciente de que su opinión como individuo no es importante y que no vale la pena presentarla al grupo.

3.2.2. Dinámica externa de los grupos

Se refiere a todo lo que acontece fuera del grupo, es decir, todos los acontecimientos que en conjunto envuelven al grupo. Las fuerza externas afectan todas las actividades del grupo. Los valores y las esperanzas de la comunidad, los valores institucionales, las afiliaciones y controles de los grupos básicos, la

competencia intergrupala, el prestigio y el status afectan a todos los grupos: a las motivaciones de sus integrantes, a los objetivos y los medios, y a las actividades que están en marcha.

Aquí se trata de detectar como un grupo determinado entra en relación con su entorno, con otros grupos, con los diversos organismos; como recibe las influencias exteriores y también como influye él a su vez sobre el exterior.

Estas fuerzas externas se reflejan en gran parte por medio de las creencias, sentimientos y acciones de los miembros.

Las expectativas de un grupo dado pueden basarse sobre cosas tales como la tradición, las realizaciones pasadas, el status social de los miembros y de la conducción, los propósitos manifestados públicamente, del grupo y de la imagen pública de la organización y de su afiliación como tal.

Las fuerzas externas afectan el funcionamiento del grupo. Es importante reconocer que afectan la función del grupo, que existen y deben ser consideradas para entender el funcionamiento del grupo.

Algunos puntos que nos permiten analizar las relaciones del grupo con el exterior son:

La pertenencia de cada miembro a otros grupos. Cada persona forma parte simultáneamente de numerosos grupos, soporta las influencias de los diversos grupos e influye a su vez sobre ellos.

Las personas más activas y mejor integradas en la vida social, se encuentran en varios grupos. Esta participación en múltiples grupos, hace de ciertas personas personajes claves, ejes de comunicaciones intergrupales y de gran influencia que no deben ser descuidadas.

Las relaciones con otros grupos. Un indicador del funcionamiento del grupo son las relaciones establecidas entre los grupos. La cantidad y la diversidad de estas relaciones nos da una indicación sobre la inserción del grupo en su entorno social.

Las relaciones entre grupos varían según su grado de proximidad o de distancia (sea geográfica o en función de los objetivos e intereses del grupo), según su grado de cohesión interna, y según las actitudes (positiva, negativa, indiferente) admitidas normalmente por el grupo en su relación con los otros. Esta poderosa fuerza de cohesión del grupo produce oposiciones y rivalidades en la relación con otros grupos también cohesionados. Esta rivalidad llega a ser importante cuando grupos con objetivos e intereses similares se encuentran en un área demasiado restringida. Los grupos con objetivos similares colaboran más eficazmente cuando su radio de acción está claramente definido y no se interceptan en la actitud cotidiana. Del mismo modo, los grupos con objetivos y tareas distintas no tienen ningún problema en coexistir en una misma área geográfica.

Cuando dos grupos se encuentran en competencia, la cohesión interna, el sentimiento de pertenencia y los lazos entre los miembros tienden a reforzarse.

Las relaciones entre el grupo y los organismos o instituciones. Otro indicador de la dinámica externa es la relación que establecen los grupos con las instituciones, algunos tienen gran cantidad de relaciones con organizaciones muy diversas y algunos no tienen jamás relaciones con las instituciones.

Las relaciones entre un grupo y los organismos o instituciones necesitan capacidades particulares: detectar a quien dirigirse, como funciona esto, donde dirigirse; dominar la comunicación escrita y oral ya que la mayor parte de las instituciones exigen por escrito las solicitudes, informes; saber buscar y luego utilizar las informaciones pertinentes. Los grupos que no tienen entre sus

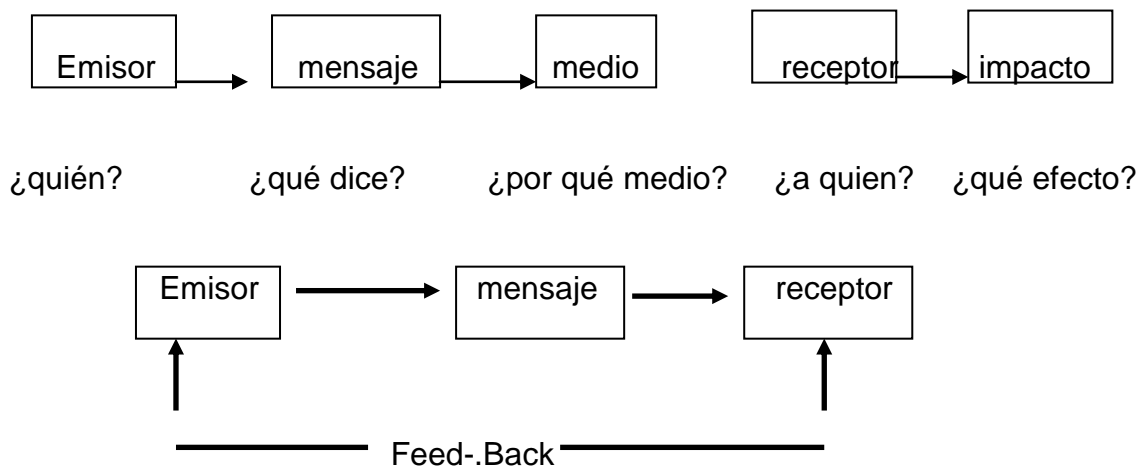
miembros quien haya adquirido estas capacidades se enfrentan con enormes dificultades.

3.3 Comunicación en los grupos.

Como ya hemos visto el proceso de comunicación es vital para la vida de los grupos, si ésta es mala resultan muchos problemas.

La comunicación es una manera de establecer contacto con los demás por medio de ideas, hechos, pensamientos y conductas, buscando una reacción al comunicado que se ha enviado, para cerrar así un círculo.

El proceso de comunicación en los grupos retomando a De Robertis, puede esquematizarse de la siguiente forma:



Sin embargo este esquema es simple y no representa la complejidad del fenómeno de comunicación.

En toda comunicación verbal esta presente la no verbal, compuesta de códigos con valor para una cultura y una época dada. La comunicación no verbal comprende la organización espacial y temporal, la actitud corporal y el lenguaje de los gestos.

Es decir la proximidad en las relaciones, la noción del tiempo son indicadores dentro de la vida del grupo que nos permite ver las relaciones, tolerancias, la conformidad de las normas sociales.

La actitud corporal de cada miembro del grupo se manifiesta en las reuniones; se trata del tono muscular de la posición corporal. La posición corporal puede ser tensa, contraída, o bien reflejada, distendida. En los dos extremos, las emociones así expresadas son diferentes.

El lenguaje de los gestos varía según la cultura y los medios sociales. Los gestos tienen un código que no es universal. Se trata de un lenguaje aprendido, que pertenece a un código social.

Fuera de este código gestual, la mímica facial, la mirada, el tono de la voz, la articulación de la palabra, constituyen otros tantos mensajes no verbales transmitidos en el seno del grupo. Estos mensajes conciernen a los sentimientos, a las reacciones afectivas a la relación con el otro.

La comunicación verbal tiene como objetivo transmitir un mensaje, la comunicación no verbal es percibida directamente por el interlocutor y se registra para confirmar y reforzar la importancia del mensaje verbal.

El proceso de comunicación de un grupo es la base de los lazos de interacción entre sus miembros. A partir de estos intercambios verbales y no verbales se tejen las relaciones afectivas entre las personas, se constituyen las redes de comunicación, los lazos de afinidad.

Dentro del proceso de comunicación hay diversos niveles:

Un primer nivel es cuando nos comunicamos de paso, nos saludamos, a nivel gestual. Esta comunicación es estereotipada, de protocolo.

Otro nivel es la circunstancial, en esta comunicamos lo externo, se da principalmente cuando vamos de paso dónde estas ahora, que haces, a donde vas, etc.

A nivel personal, en donde ya tiene lo propio. En esta comunicación damos al otro lo que le interesa. Hablamos de trabajo, familia, tiempo libre etc.

A nivel íntimo; en este nivel hablamos ya de sentimientos, emociones, situaciones de intimidad. Cuando se da esta comunicación se crean lazos más sólidos y provoca una correspondencia.

El nivel feed-back, se da en los grupos. Decimos al otro(s) como lo vemos, como los percibimos, qué nos provoca, qué sentimos.

3.4 Membresía o pertenencia de grupos.

La membresía, describe la cualidad o relación de un individuo con respecto a un grupo, se da por entendida. En primer lugar existe la cualidad de estar dentro o fuera.

Otro de los factores fundamentales de los grupos consiste en que la membresía puede ser definida, y que los miembros saben quién pertenece a quién y a quién no. Igualmente los individuos piensan en sí mismos como componentes de un grupo y tienen una imagen definitiva de éste en conjunto y también de sus miembros individuales.

La membresía puede concebirse como si el grupo fuese un círculo, los que pertenecen a él están dentro del círculo; los que participan activamente y son influidos por los demás miembros pueden verse ocupando el centro del círculo.

Que una persona sea miembro integrante de un grupo no quiere decir que esto afecte a su conducta total. La membresía puede ser limitada, como la pertenencia a un club de jugar a las cartas, la Asociación de Padres de Familia, el Sindicato, la Iglesia, o una asociación de vecinos; sin embargo, el grado en que participe la persona afectará tanto al funcionamiento del grupo como a la importancia de aquella para sus miembros.

Membresía voluntaria y no voluntaria.

Al hablar de una membresía, inmediatamente pensamos que una persona se une a un grupo de manera voluntaria, por placer, por satisfacción o bien por simple convicción. Sin embargo, existen membresías que no son voluntarias, a las cuales se afilian las personas por obligación, porque así se dan las cosas y no por placer.

Un claro ejemplo de ello es la membresía familiar, nadie elige voluntariamente pertenecer a una familia o no, son los representantes de ese grupo quienes deciden sobre la voluntad de un individuo para formar parte del grupo, es decir, que dicho individuo ha adquirido una membresía familiar.

Membresías múltiples.

Como hemos mencionado los individuos pertenecen a varios grupos, sin embargo esto puede ocasionar conflicto cuando las membresías son incompatibles.

Aunque el pertenecer a grupos diferentes puede ocasionar dilemas y contradicciones en el individuo; es común observar que la mayoría de la gente funciona eficientemente como miembro de muchos grupos, es decir hay membresías múltiples que coexisten en la persona.

3.5 Las metas del grupo.

En los grupos existen las metas personales las que se refieren a los participantes individuales, y las metas del grupo que son las que se refieren a la ocasión en conjunto.

Las metas del grupo son los fines hacia los que se dirigen las actividades del grupo. Se persiguen según sus deseos ó acciones. Deben ser estables.

El estableciendo de las metas se basa en las expectativas de éxito o fracaso junto con el valor que se otorga a cada resultado, se produce un mayor desarrollo de metas después de tener éxito.

Existen tres clases de influencia que determinan las metas de los miembros del grupo: la naturaleza de sus motivos, sus concepciones sobre las metas preestablecidas del grupo y su punto de vista sobre las relaciones entre el grupo y sus circunstancias sociales.

Formar una meta de grupo exige que varias metas para el grupo, sostenidas por distintos miembros, se conviertan de algún modo en metas únicas capaz de conducir las actividades del grupo.

Cuando el grupo adopta su meta y se establece un programa de acciones para lograrla, puede tener éxito o puede fracasar, si tiene éxito se sentirán orgullosos los miembros del grupo, y si el grupo no logra obtener las metas los miembros se sentirán frustrados y se sienten menos atraídos por el grupo y sus metas futuras serán más bajas.

Las metas son cuantificables.

3.6 Las normas del grupo.

Como ya se mencionó las normas son las reglas que rigen las conductas del grupo. Son actitudes o expectativas compartidas en cuanto a las ideas, procedimiento y conductas apropiadas. Su objetivo es propiciar una estructura estable en pro del logro de los objetivos planteados.

Estas pueden ser *implícitas*, que se sobreentienden o *explícitas* las que requieren una instrucción previa para tener conocimiento de ellas.

Por su carácter de obligatoriedad se dividen en formales e informales, las primeras son impuestas por la autoridad, las informales vienen dadas por las costumbres del grupo.

Las normas del grupo influyen en las percepciones y los juicios del individuo, guían el comportamiento individual y en consecuencia afectan el rendimiento del grupo. Las normas ayudan a identificar y definir al grupo, de esta manera ayudan o establecer el status del individuo dentro de la sociedad en sí.

La creación de normas es un fenómeno habitual en un grupo. A medida que la cohesión del grupo aumenta y a fin de reforzar y acelerar esta cohesión y los sentimientos de satisfacción ligados a la pertenencia al grupo, éste tiende a crear normas propias. Estas normas, una vez establecidas, están por encima de las de los individuos. Las normas de un grupo se manifiestan por las maneras de pensar y de actuar comunes a todos los miembros.

Las normas son claramente perceptibles cuando alguien ajeno al grupo asiste a una reunión y percibe muy mal lo que allí pasa: éste no posee información para descifrar lo que ve o escucha.

Unidad 4

Liderazgo

El liderazgo constituye uno de los roles más importantes en los grupos. Ha sido estudiado más ampliamente que cualquier otro rol, principalmente por la psicología y es aplicado por diversas disciplinas, una de ellas el Trabajo Social.

En la práctica cotidiana de los Trabajadores Sociales es un elemento presente y que requiere ser estudiado para intervenir o para fungir el papel de líder.

En esta unidad se revisará la definición de liderazgo, de líder, las características de un líder y los tipos de liderazgo que podemos encontrar en los grupos, cabe decir que estos están íntimamente relacionados a la estructura de los grupos.

Objetivos.

Analizar los tipos de liderazgo en los grupos, así como la importancia de reconocer a los líderes.

Reconocerá a un líder en los grupos a partir de sus características.

Temario

- 4.1 El líder y el liderazgo.
- 4.2 Definición de liderazgo.
- 4.3 Perfil del líder.
- 4.4 Técnicas para detectar el liderazgo.

5.1 El líder y el liderazgo.

La definición de líder es extensa, son múltiples las definiciones que podemos encontrar, señalaremos solo algunas.

Es la persona capaz de conducir al grupo para que éste pueda alcanzar los objetivos por los cuales se hizo presente dicha agrupación. Sin embargo, otros

más consideran que el líder es aquella persona que nombran como tal los miembros del grupo.

Un líder es aquel que concibe y expresa metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas preocupaciones, por encima de sus conflictos y las integra en la búsqueda de metas trascendentes y dignas de sus mejores esfuerzos. Es la persona capaz de conducir a un grupo al logro de sus metas

En trabajo social de grupos el líder es la persona que sabe dónde quiere ir y sabe como hacerlo, que va por si mismo y también que muestra el camino a otras personas, que lo siguen, detectando, armonizando y orientando la fuerza del grupo.

En los grupos los líderes pueden ser:

Voluntarios, son las personas que aportan sus conocimientos al grupo.

Profesionales, estos han sido educados con técnicas de liderazgo por lo que se desenvuelve mejor. El trabajador social en los grupos es un líder profesional.

Naturales, son los que tienen condiciones de dirigentes y los que asumen funciones de responsabilidad; sus cualidades son innatas y susceptibles de orientación constructiva.

En la conducción de los grupos el líder puede ser:

1. Autocrático.

Autoritario, concentra el poder de decisión. Dicta él solo las normas y actividades del grupo. Es auto-suficiente. No distribuye el poder de decisión. No promueve otros liderazgos. No estimula la iniciativa de los miembros del grupo. Mata el entusiasmo. Se limita a mandar, prohibir, amenazar, exigir y castigar. Es el dictador.

2. Paternalista.

Si el líder autocrático mantiene al grupo en dependencia a través de la dominación, el paternalista obtiene el mismo resultado a través de la superprotección, del asistencialismo. Quiere hacerlo él todo. No valora la iniciativa ajena y la sustituye por la propia. Tampoco promueve liderazgos. Tiende a crear individualidades infantiles, indecisas e inseguras. Todo el mundo debe recurrir a él para encontrar la solución.

3. Permisivo o laissez-faire.

Al contrario que los otros dos, este líder no tiene ninguna iniciativa. No asume ni dirige ni coordina. Es inseguro y está desligado. El grupo se desintegra, debido al desinterés o a los conflictos que se originan.

4. Democrático.

Valora las ideas e iniciativas del grupo. Coordina, anima y promueve la participación y la cooperación. Favorece la aparición de liderazgo natural. Distribuye el poder de decisión, ejerciéndolo de modo cooperativo. Crea un clima de libertad, de comunicación y de integración. Hay autores que prefieren reservar la denominación de líder únicamente para el democrático, usando como término genérico y válido.

Como podemos ver el tipo de liderazgo en los grupos esta estrechamente relacionado con su estructura.

4.1 Definición de liderazgo.

Para precisar la que vamos a entender por liderazgo anotaremos algunas definiciones:

Es el proceso de mover a un grupo hacia alguna dirección a través de medios coercitivos. Implica la existencia de relación de influencia entre dos o más personas.

Aquel proceso mediante el cual sistemáticamente un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales.

La forma de ejercer el poder o la autoridad.

Por lo que podemos decir que el liderazgo es el proceso en el que un individuo influye en los otros para llegar a un fin.

En el liderazgo inevitablemente está presente el uso del poder para influir en los pensamientos y en las acciones de los otros.

Cabe señalar que existe diferentes tipos de poder, como se muestra en el cuadro, y que dependiendo del líder y sus seguidores se puede hacer uso de alguno o algunos.

TIPOS DE PODER

Poder legítimo	Autoridad dada por herencia, elección, contratación, delegación.
Poder carismático	Influye en otros por sus dotes personales.
Poder técnico	Influye en otros por conocimiento del área.
Poder político	Influencia por posición y apoyo del grupo.
Poder económico	Capacidad de influencia a través del dinero.
Manipulación	Abuso de poder. Engaño para logro de objetivos personales.

El poder en las manos de las personas, supone riesgos humanos. El riesgo de equiparar poder con la habilidad para obtener resultados inmediatos; ignorar los diferentes caminos por los que se puede acumular legítimamente poder y caer en la ilegalidad; y perder el control por el afán de obtener más poder.

Tipos de liderazgo

Hay diferentes tipos de ejercer el liderazgo, estos son:

Liderazgo	Principales características
Autoritario	Relaciones de poder y fuerza Utiliza el premio o el castigo para obtener resultados Obtiene hostilidad y agresión
Democrático	Estimula la participación Escucha opiniones y acepta sugerencias Obtiene resultados por madurez del grupo
Permisivo	Su norma es “dejar hacer” para no crearse problemas Ni establece metas ni exige resultados Produce el caos y el desaliento en el grupo
Dependiente de la situación	Tiene un poco de autoritario y democrático Se adapta al grupo y a las circunstancias del momento Su flexibilidad le permite alcanzar las metas

4.3 Perfil del líder.

Antes de empezar a hablar del perfil de un líder, es preciso decir que no existen rasgos que sean universales para identificar a un líder, cada uno se diferencia de otro en mayor o menor medida. A pesar de ello, existen ciertos rasgos que son los que caracterizan o distinguen a un líder.

Se pueden señalar los siguientes rasgos personales

- Equilibrio nervioso y madurez de carácter.
- Equilibrio moral, objetividad, buen sentido.
- Criterio adecuado, decisión, formalidad e iniciativa.
- Integridad, justicia, lealtad, paciencia.
- Abnegación, dedicación, modestia, sensibilidad, tacto.
- Resolución, iniciativa, perseverancia, tolerancia, equidad, capacidad de organización y ayuda, expresión.
- Entusiasmo, energía, fuerza de voluntad, adaptabilidad, trato y discreción.
- Aptitud para el contacto y la colaboración con los demás.

Y como cualidades:

- Debe tener una actitud positiva hacia la vida y hacia la gente, enfoca las situaciones difíciles a que sean superadas, para que de esta forma sean tomadas como oportunidades para crecer.
- Tiene la capacidad de conocer, por cierta intuición a las personas y de aceptarlas como son.
- Tiene claridad de metas y sabe responder preguntas sobre el grupo.
- Tiene valor ante el fracaso.
- Sabe comprender a las personas.

Yolanda Cázares (1998) señala que el líder debe:

- Conocerse: es decir, conocer sus propias reacciones, sus actitudes más comunes para tenerlas en cuenta en el momento de sus intervenciones.
- Conocer a los otros: denota estar atento para percibir las actitudes y reacciones del grupo en función de sus afirmaciones o sus silencios.
- Situarse en relación al grupo: implica percibir su rol y adaptarlo a la situación de aquí y de ahora.
- Mantener el rumbo: significa no perder de vista el objetivo de la tarea y de la reunión.
- Dominar las condiciones de desarrollo de la reunión del grupo

4.4 Técnicas para detectar el liderazgo.

La sociometría es el estudio de la estructura interna de los grupos y sirve para medir aspectos como: nivel y formas de interacción; afinidades y rechazos entre los miembros del grupo; subgrupos presentes, articulación o aislamiento de los subgrupos; liderazgos que actúan en el grupo y en los subgrupos.

La sociometría se vale de “tests” sociométricos. A la representación gráfica de los resultados obtenidos se les da el nombre de sociograma, es decir un sociograma es la representación de las redes de afinidad de un momento dado de la vida del grupo; su repetición, algún tiempo después, permite medir la evolución y las transformaciones de estas afinidades.

En esta representación gráfica se pueden identificar el líder o líderes en un grupo en un momento y para una acción determinada.

Otra forma de identificar al líder en los grupos es a partir de la observación del comportamiento de sus integrantes y las características personales.

Para cerrar en el siguiente cuadro se anotan las diferencias entre jefe y líder. No todos los jefes son líderes, pero todos los líderes pueden ser jefes.

Jefe	Líder
Se distingue en que:	
Concibe autoridad como privilegio de mandar	La concibe como privilegio de servir
Empuja al grupo	Va al frente y arrastra con su ejemplo
Inspira miedo, temor	Inspira confianza, motiva
Si hay errores busca culpables, castiga se ensaña	Corrige pero comprende, castiga pero enseña
Asigna deberes, ordena, observa	Trabaja con los demás marca el paso
Hace el trabajo una carga	Aligera el trabajo
Sabe como hacer el trabajo	Enseña a hacerlo
Llega a tiempo	Llega adelantado
Dice “vaya a ...”	Dice “vayamos a...”
Maneja a la gente,	Prepara a su gente
La deshumaniza, la masifica	La respeta, la desarrolla
¡Hace de la gente un rebaño!	¡Hace de gente ordinaria, gente extraordinaria!

Unidad 5

Trabajo Social de grupos

Trabajar con grupos es una tarea cotidiana de los trabajadores sociales, para lo que es necesario conocer y reconocer como se define, su historia, su metodología y el perfil que debe tener un trabajador social de grupos.

En esta unidad se presenta el concepto de Trabajo Social de Grupos, entendido este como un método de intervención. Se hace un recuento de la historia del método, que al igual que la historia del Trabajo Social pasa por dos grandes etapas la precientífica y científica.

Así mismo, se revisan en esta unidad las etapas del proceso metodológico del trabajo social de grupos, para cada una de ellas se presenta una breve explicación, sin embargo su aplicación queda en las manos de los estudiantes.

Para concluir la unidad se plantea los elementos del perfil ideal para el trabajo con grupos y los roles que el trabajador social desempeña.

Objetivo

El estudiante:

Conocerá el origen y desarrollo del trabajo social de grupos.

Identificará y aplicará el proceso metodológico del trabajo social de grupos.

Identificará el perfil y los principales roles del trabajador social de grupos.

Temario

5.1 Concepto

5.2 Orígenes y desarrollo. Etapas pre-científica y científica

5.3 Etapas del proceso metodológico del Trabajo Social de grupos

5.3.1 Investigación

5.3.2 Diagnóstico

5.3.3 Programación

5.3.4 Ejecución

5.3.5 Evaluación

5.4. Roles del Trabajador Social en el grupo

5.5 Perfil del trabajador social de grupos

5.1 Concepto

Diversos autores han definido al Trabajo Social de Grupo, en nuestro caso retomaremos los siguientes:

Para Simone Paré es un método que ayuda a los individuos y a los grupos a aumentar sus capacidades de funcionamiento social a través de experiencias en grupo. Su fin es permitirles hacer mejor frente a sus problemas como personas, como grupo o como comunidad”.

Según Gisela Konopka es un método de trabajo social que ayuda a los individuos, por medio de experiencias intencionadas en equipo, a mejorar su funcionamiento social y a enfrentarse de una manera más efectiva con sus problemas personales, de grupo o comunidad.

Marjorie Murph, señala al trabajo social de grupos como un método de trabajo social, para un mejor funcionamiento social de las personas por medio de una experiencia de grupo, ayuda a los individuos a mejorar su funcionamiento en la sociedad.

Por lo que podemos decir que:

- es un método en cuanto a que se integra por una serie de fases o etapas;
- ayuda a los individuos a aumentar o mejorar sus capacidades a través del aprendizaje en grupo;

- tiene como fin, ayudar a las personas a superar y a enfrentarse a sus problemas, es decir su objetivo es el crecimiento de las personas.

Vale decir que cuando hacemos trabajo social de grupos, podemos trabajar tanto con personas enfermas o sanas o “normales” y que dependiendo del o los problemas que presenten tendremos que guiar nuestra intervención.

5.2 Orígenes y desarrollo. Etapas pre-científica y científica

Los orígenes y desarrollo del Trabajo Social con Grupos se compaginan con el mismo desarrollo histórico del trabajo social como disciplina, por lo que se presenta a manera de cuadro los avances que este ha tenido. Recordemos que hay dos grande momentos:

Precientífico

En el siglo XIX se realiza trabajo con grupos con fines asistenciales y objetivos puramente recreativos.

1873 surge la Charity Organization Society (COS).

1884 Samuel Barnett funda el primer Centro Social Comunitario, cuyo objetivo era mejorar el nivel de vida de los pobres a través de experiencias grupales.

En 1904 en Nueva York y 1906 en Chicago se abren cursos sobre clubes infantiles y excursiones.

1907 el Gral. Baden Powel funda los boys-scout. Para atender a los hijos de la clase trabajadora “que debido al trabajo de sus padres y a deficiencias de orden económico y social, quedaban sin dirección educacional ni moral adecuada (Contreras, 1979).

Período Científico

1900 se va desarrollando en E. U. La Psicología social.

1912 Richard Slavson forma grupos de niños de barriadas pobres. Su método se centra en el individuo, impone un mínimo de disciplina, haciendo flexible el uso de estructuras. No interpreta solo señala situaciones para llevar a los miembros a que adquieran solos el convencimiento de su comportamiento.

Entendiendo que a través del intercambio intelectual y emocional que se produce en el grupo los individuos mejoran. Elabora la primera teoría de TSG.

1916 Joshua Liberman realizó trabajo de grupos en clubes infantiles. Centra el método en la faz formativa de la personalidad a través de experiencias grupales.

Newstetter realiza campamentos de jóvenes y colabora en un centro de vecinos. Es el primero en utilizar la experiencia de la Psicología social. Su obra es importante por la orientación que le da al trabajo social de grupos profesional.

1925 el Trabajo Social de Grupos deja de ser puramente recreativo, y se ocupa también de lo terapéutico.

1928 en la Universidad de Clevelan Ohio en la escuela de ciencias sociales aplicadas, se incluye como especialización el trabajo de grupo.

1934 se realiza la primera Conferencia Nacional de Servicio Social, el objetivo de esta Conferencia es el estudio del nuevo método.

1936 en la Conferencia Nacional de Servicio Social de Montreal se da la aceptación mundial del método de Trabajo Social de Grupos y se declara como método profesional de Trabajo Social.

1945 en el primer Congreso Panamericano se invita a todos los países latinoamericanos a incorporar el método en las escuelas.

En esta época Longwell Coyle recoge influencia freudiana, es el primer autor de un libro de Trabajo Social de Grupos y es el primer profesor del método. Sigue considerando al trabajador social como líder.

Después de la década de los 50 se expande el método en las Escuelas de Trabajo Social.

5.3. Etapas del proceso metodológico

Un proceso metodológico es una serie de métodos, técnicas, instrumentos y actividades a seguir paso a paso, sus enlaces pueden ser flexibles o rígidos según amerite el problema.

Maria del Carmen Mendoza señala tres etapas necesarias para el cumplimiento completo del procedimiento: conocimiento, planeación e intervención, lo que nos permitirá desarrollar una práctica transformadora, científica, continua y de permanencia.

Recordemos que en Trabajo Social no es suficiente conocer y analizar la realidad sino que hay que intervenir para transformarla.

Para Trabajo Social con Grupos las etapas del proceso metodológico que se retoman son investigación, diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, mismas que describiremos a continuación.

Investigación

Investigación es la primera etapa del proceso, y esta deberá plantearse con la idea de intervenir.

Se entiende por investigación al conjunto de estudios o experimentos con el fin de resolver un problema en específico, a través de la captura del mayor número de información posible para buscar su solución. La investigación va a estar condicionada por la naturaleza del problema a tratar.

En esta etapa, se trata de conocer aquel aspecto de la realidad sobre la que se quiere actuar, se puede hacer de una manera impresionista, apelando a una especie de captación intuitiva de la realidad sobre la que se quiere actuar es decir hacerse un juicio de algo sin que se pueda justificar, o bien, utilizando procedimientos muy sofisticados. Entre estas dos posiciones extremas, existe una gran variedad de métodos y técnicas, complejos para el estudio de la realidad.

Cuando el trabajador social realiza una investigación debe tener presente lo siguiente:

- Lo que se estudia e investiga es para actuar, es decir ha de estar orientado a la realización de determinadas acciones propias del quehacer profesional.
- Se debe estudiar o investigar “tanto cuanto se necesita para actuar”, se trata de adquirir los conocimientos necesarios y suficientes que permitan definir la situación-problema que se pretende resolver.

La investigación que realizan los trabajadores sociales pertenece al tipo de investigación práctica o aplicada, tiene un propósito inmediato diferente de la investigación pura o básica, de ahí la necesidad de precisar:

- Lo que se va a estudiar.
- A que nivel de profundidad es necesario realizar los estudios.
- Como estudiar: que técnicas y procedimientos se han de utilizar.

En el trabajo con grupos se investigan todos los indicadores que nos permiten conocer al grupo con el que intervenimos, sus objetivos y la naturaleza de los problemas, la naturaleza de sus miembros, el tipo de ayuda que podemos ofrecer, los recursos que se tienen, etc.

La investigación nos sirve para elaborar el diagnóstico.

Diagnóstico

Para empezar definiremos que es un diagnóstico:

Un diagnóstico es la conclusión del estudio o investigación de una realidad, expresada en un juicio comparativo sobre una situación dada (Ander-Egg 1988).

Es la presentación escrita a manera de conclusión que se da por el análisis, síntesis y reflexión del los síntomas del problema una vez investigado .

Ander Egg señala que para elaborar un diagnóstico es necesario sistematizar la información obtenida en la investigación bajo las siguientes cuestiones:

- Tipo y naturaleza de los problemas.
- Magnitud de los problemas y necesidades.
- Características y causas de las situación problema estudiada.
- Jerarquización de la situación problema.
- Conocimiento de los recursos disponibles.

- Comprensión del contexto en donde se realizará el programa o proyecto, y de los factores determinantes y dominantes con relación a lo que se quiere realizar.

El diagnóstico debe de formularse sobre cualquier grupo con el que se esta trabajando para comprender su naturaleza y llevar una labor eficaz y productiva.

El diagnóstico contiene dos aspectos:

La parte descriptiva: Como su nombre lo indica, describe las características del objeto de intervención, en nuestro caso: el grupo. Es decir; tipo de grupo, su estructura, los roles, el liderazgo que hay en él y proceso grupal.

La parte explicativa: Se refiere al análisis del por qué, en este caso porque el grupo actúa o se concibe de un determinada manera, aquí, justificaría de alguna forma el tipo de dinámica que se da dentro de él.

Tiene como finalidad

- Servir de base para las acciones concretas, para el hacer, de él se desprenden los planes, programas y proyectos.
- Fundamentar las estrategias que se han de expresar en una práctica concreta, conforme a las necesidades y aspiraciones manifiestas por los mismo interesados de manera directa (Ander Egg, 1988).

“Perlman” establece 3 tipos de diagnóstico frente a un problema:

1. Dinámico psicosocial. Cuando tratamos de determinar en que consiste el problema, que factores psicológicos, físicos y sociales contribuyen.
2. Clínico: cuando identifica los trastornos psicológicos de los miembros que originan o complican el trastorno psicosocial del grupo, requiere de la intervención de un psiquiatra o especialista.
3. Genético o Etiológico: Cuando se indaga el origen del problema y su desarrollo causa-efecto, se deberá relacionar la historia o el pasado del grupo con su comportamiento en la situación que estemos interpretando.

El diagnóstico constituye el nexo entre la investigación y la programación de actividades.

Programación

Programar etimológicamente significa la acción de escribir por adelantado.

El programar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de acciones y actividades previstas de antemano, con las que se pretende alcanzar determinadas metas y objetivos por medio de la utilización de instrumentos, tomando en cuenta los medios y recursos (Ander Egg, 1988).

Se trata de formular y proyectar cual es el camino por el que se quiere ir.

Para programar es necesario atender a una serie de pautas básicas que pueden resumirse en:

- Definir y enunciar los objetivos y las metas.
- Proponer objetivos y metas realistas, viables, pertinentes y aceptables.
- Establecer prioridades para el logro de los objetivos.
- Articular las metas y propuestas, los recursos disponibles, los requerimientos de fuerza de trabajo para alcanzar las metas y objetivos propuestos.
- Asignar y usar recursos, en cantidad y tiempo oportunos, para cada fase o actividad del programa o proyecto.
- Determinar los instrumentos y medios adecuados a los fines.
- Establecer el tiempo y ritmo de ejecución.

Un programa debe tener las siguientes características:

- Flexibilidad. Que puede ser modificado.
- Realismo. Tiene la finalidad de convertir en acciones. Debe tener bases firmes y reales.

- Claridad y sencillez. Redactarlo en forma clara y comprensible, no dando lugar a confusiones ni dudas.
- Bilateral. Que no sea solamente obra del Trabajador Social, sino que el sujeto haya participado en él.

Un programa para trabajo social con grupos debe formularse conjuntado tanto los intereses de la institución como las necesidades de las personas que forman o formaran el grupo, las demandas de la población, su cultura, sus posibilidades solidarias de participación democrática, de las políticas sociales, de la tecnología y de las condiciones del ambiente. Asimismo, habremos de considerar que en el desarrollo de un programa participan recursos humanos pertenecientes a otras disciplinas o profesiones, por lo que hay que incorporarlos desde el propio diseño del mismo.

Los puntos de un programa¹

Justificación (por qué)

Este aspecto nos da una idea del ¿por qué? del programa que vamos a realizar, explica cual es el o los problemas que abran de atenderse a través de la acción grupal. El diagnóstico es la base para justificar la selección del problema y fundamentar las posibilidades de solución. Es recomendable señalar, de ser posible, datos estadísticos sobre las características del problema que nos den cuenta de la magnitud del mismo y de los efectos que se pueden producir si este no se atiende.

Objetivos

Los objetivos constituyen la parte nodal del problema, ya que representa lo que deseamos alcanzar a través del programa. Estos son la respuesta a la interrogante ¿qué se va a hacer?, equivalente a los aspectos cualitativos que

¹ Retomado de Valero Chávez, Aída, Apuntes de la asignatura.

habremos de emprender, generalmente se redactan a partir de lo que deseamos obtener.

Los objetivos particulares o específicos se formulan cuando deseamos desglosar de manera más detallada, es decir en forma particular o específica, las demás acciones que se realizarán. No es recomendable establecer muchos objetivos.

Metas.

Las metas son la expresión numérica de los objetivos. Estas habrán de redactarse de manera cuantitativa, nos servirán para la evaluación del programa y se expresan numéricamente.

Es decir, se establece el cuanto del que.

Límites

En ellos se establecen las características de lugar, las personas y el tiempo en el que se desarrollara el programa, y se dividen en:

De Tiempo

En el se especifican la fecha de inicio y termino del programa.

De Espacio

Se refiere al área en que tendrá influencia nuestro programa, es decir la cobertura que logremos mediante nuestra acción, pudiendo ser un barrio, una colonia, una localidad, un municipio, una institución.

Universo

Este se refiere a las personas a quien se dirigen las acciones, mediante el universo pueden establecerse las características específicas de la población.

Recursos

Estos constituyen uno de los principales aspectos a considerar dentro de un programa, mediante la especificación de este aspecto hablemos de saber ¿con quién?, ¿con qué?, ¿qué recursos institucionales nos apoyaran?

Recursos humanos

Se refiere a quienes contribuirán en el programa, incluyendo al trabajador social, así como otros profesionales, líderes o técnicos de apoyo.

Recursos materiales

Se deberá indicar el tiempo de materiales y suministros que se requerirán. Entre los requerimientos más generales están: material como papelería, artículos deportivos, médicos o quirúrgicos, material audiovisual, juguetes, etc

Recursos institucionales

Aquí hay que señalar los nombres de las instituciones que podrán apoyar y participar en nuestro programa:

Recursos financieros

Generalmente los trabajadores sociales estamos poco acostumbrados a estimar el costo de los programas en que se participan, sin embargo este aspecto es fundamental, sobre todo si deseamos estimar y evaluar los costos-beneficios de un proyecto, por ello es recomendable estimar el costo que tiene el programa considerado tanto el gasto de materiales como de personal que colabora en él.

Organización

Es este rubro se expresan de manera detallada la acciones que corresponda desarrollar desde la fase de promoción, el desarrollo de las acciones, la evaluación y elaboración del informe, se señala a la vez las responsabilidades por

sesión de cada uno de los participantes. Para ello, nos podemos auxiliar de dos instrumentos dentro del trabajo grupal.

Carta de descriptiva de las actividades, especialmente en grupos educativos y el cronograma.

Supervisión

En este rubro se señalarán los procedimientos, técnicas e instrumentos para la supervisión por parte del asesor y del propio trabajador social. Se señalan tiempos (quincenal, mensual, final) en que se llevará este proceso tanto desde el punto de vista administrativo como educativo. Mediante ella, el supervisor analiza y verifica si el programa se está realizando conforme a los lineamientos académicos, profesionales e institucionales.

Evaluación

La evaluación es una valoración que se hace de manera generalmente continua de los avances del programa, para ello se considerarán tanto los objetivos como las metas.

Se consideran principalmente dos aspectos:

Evaluación cuantitativa, metas

Evaluación cualitativa, objetivos.

Ejecución

Es la realización o ejecución de las actividades llevadas a cabo con la mayor racionalidad posible y con una determinada intencionalidad. Es el momento del quehacer, en el que se producen los hechos u operaciones que pretenden provocar un cambio situacional.

Las intervenciones que se lleven a cabo deben ser flexibles y guiadas por objetivos de cambio previamente determinados.

En el terreno de la acción, la práctica del Trabajo Social exige resolver los siguientes problemas.

1. Quienes son los responsables de promover, organizar y realizar las actividades y a quienes están destinadas las actividades (beneficiarios o destinatarios de los programas)
2. Lugar y espacio en donde se realizan las actividades. Para favorecer la participación de las personas es importante tener en cuenta:
 - a. Que el lugar donde se realicen las actividades sea lo más cercano posible a donde se desarrolla su vida cotidiana, así como tomar en cuenta;
 - b. Los horarios de las personas, las a realizarse se ajustan a las horas en las que la gente no trabaja, es decir no tratar de llevar a cabo un programa con un grupo de mujeres amas de casa a media mañana.
3. Los métodos y técnicas a utilizar; se debe establecer donde, cuando y con quienes realizar determinadas actividades, pues hay que saber que métodos y técnicas utilizar.
4. Los instrumentos y equipamientos que tiene el trabajo social.

En esta etapa el trabajador social hará uso de todos los recursos teórico- prácticos para desarrollar su actividad.

Evaluación

Al hablar de evaluación nos referimos al “conjunto de actividades que sirven para dar un juicio, hacer una valoración o medir algo” (Ander Egg.1988)

También puede decirse que es la forma de ponderar lo que se hace y de introducir correcciones en los contenidos y formas de actuación. Es decir, enjuiciar o valorar la intervención, apoyados en la información recogida sistemáticamente para tomar las decisiones que permitan corregir y mejorar el programa y/o servicio.

Evaluar implica una toma de conciencia: vamos por el camino o fuera del camino. Si estamos fuera del camino, nos hemos desviado de los objetivos, debemos volver a centrarnos en ellos. La evaluación enseña a corregir las desviaciones. La evaluación es orientación.

Hay diferentes elementos de evaluación.

Del diseño y conceptualización del programa. Se trata de una evaluación que conviene realizar antes de la ejecución, y tiene por objetivo establecer la viabilidad o factibilidad de la intervención, así como su eficacia potencial.

Evaluación de la instrumentación y seguimiento del programa. Este tipo de evaluación que es oportuno hacer mientras se realiza la intervención, comprende entre otras: la evaluación de la cobertura, de la implementación, del ambiente organizacional y del rendimiento/competencia del personal, del servicio, programa o proyecto que se está (o se ha estado llevando a cabo).

Evaluación de los resultados, es decir de la eficacia real de la actuación llevada a cabo (que se ha conseguido de lo que está previsto y que otros efectos no esperados se han producido). Para ello es preciso que la intervención ya se haya llevado a cabo, o tenga un tiempo significativo de aplicación/ejecución. Esta modalidad de evaluación también comprende la de la eficacia o rentabilidad económica del programa (este último tipo de evaluación económica no suele estar a cargo de los trabajadores sociales, y son más bien economistas quienes lo realizan).

Para el trabajo con grupos los propósitos de la evaluación son:

Constatar si el grupo ha logrado los objetivos y metas.

Determinar el grado del progreso del grupo en el logro de objetivos.

Orientar al grupo hacia los objetivos.

Por lo que en el trabajo con grupos se evalúa el adelanto, el progreso del grupo y de los participantes. La evaluación, entonces nos pone en contacto con la realidad del grupo, con los integrantes del mismo, con nosotros mismos.

Para llevar a cabo la evaluación, nos apoyamos en algunos instrumentos y procedimientos que nos permiten conocer si logramos los objetivos y las metas planeadas. Podemos plantearnos entre otras las siguientes preguntas: ¿en qué medida se han logrado los objetivos planeados?, ¿cuáles son las principales causas de logros y fracasos?, ¿qué impacto ha causado el proyecto?

Entre estos instrumentos tenemos al propio programa, las crónicas grupales, las crónicas o notas de supervisión, el diario de campo, la tabla de Bales, los sociogramas, etc.

La evaluación constituye de hecho la última fase del proceso metodológico del Trabajo Social con Grupos, sin embargo no debemos olvidar que ésta se da desde el inicio del proceso y que esta presente a lo largo del mismo, constantemente nos preguntamos si hemos detectado las necesidades del grupo o si hemos realizado un adecuado diagnóstico.

5.4 Roles del Trabajador Social en el grupo

En los grupos el trabajador social desempeña diversos papeles o roles entre estos están:

- Ser líder, es decir es quien guía u orienta al grupo al logro de sus objetivos.
- Ser el iniciador, es decir debe mantener en movimiento la acción del grupo o ponerlo en marcha.
- Ser el regulador, dar la dirección y ritmo del trabajo en el grupo.
- Aportar información y opiniones al grupo.

- Brindar apoyo para la creación de un clima emocional que mantenga unido al grupo y facilite a los miembros su contribución a trabajar en la tarea
- Evaluador, es decir ayuda al grupo a evaluar sus decisiones, metas o procedimientos.

Estos son sólo algunos de los roles que el Trabajador social puede desempeñar, sin embargo es indispensable que estos estén conscientes de responsabilidad que tienen para con los individuos, los grupos y las comunidades y que no solo quieran cubrir necesidades de tipo personal al estar frente de un grupo.

5.5 Perfil del trabajador social de grupos.

Hablar de un perfil es referirnos a los rasgos que definen una cosa o un objeto, por lo que cuando hablamos de perfil del trabajador social de grupos nos estaremos refiriendo a los rasgos que estos deben poseer. Estos rasgos, los traduciremos en conocimientos, habilidades y actitudes.

Para abordar este tema tendrás que leer los siguiente documentos Una propuesta de formación para el trabajo con grupos (www.hipernet.ufsc.br/foruns/grupal/documentos/unapropu.htm) y Trabajo Social y Habilidades.

(http://espanol.geocities.com/tsocial1/tsocial/trabajo_social_y_habilidades.htm)

Leer los siguientes documentos:

Una propuesta de formación para el trabajo con grupos lo encuentras en www.hipernet.ufsc.br/foruns/grupal/documentos/unapropu.htm

"Trabajo Social y Habilidades" lo encuentras en http://espanol.geocities.com/tsocial1/tsocial/trabajo_social_y_habilidades.htm

Una vez que concluyas la lectura:

Subraya las palabras que desconozcas y busca su significado.

Elabora por lo menos 10 preguntas, mismas que puedes responder con tus aportaciones o con el mismo documento.

Elabora una reflexión del documento.

En el foro de discusión comparte tu reflexión.

Unidad 6

Estrategias para la dinamización del proceso grupal

Como hemos visto trabajar con grupos no es nada fácil, requiere de conocimientos, habilidades y compromiso.

Una herramienta que necesitamos conocer y poder aplicar son las técnicas de dinámica grupal, a las que les denominamos dinámicas grupales; estas no deben ser consideradas el fin mismo de la actividad que estamos desarrollando sino un instrumento que nos permite alcanzar el objetivo.

Para que la aplicación de cualquier técnica sea exitosa hay que tener muy claro el objetivo, de no hacerlo estaríamos convirtiéndolo en meros juegos.

Así como las técnicas son un apoyo importante para desarrollar la vida de un grupo, también son indispensables el conocimiento y la aplicación de instrumentos que nos permitan registrar su vida.

El registro por si mismo no nos serviría de nada si no lo sistematizamos y creamos conocimiento, en este caso del mismo.

Objetivo

El estudiante conocerá y aplicará las técnicas para la dinamización del proceso grupal e identificará los instrumentos de apoyo para el registro grupal

Temario

- 6.1 Dinámica grupal.
- 6.2 Técnicas de dinámica grupal.
- 6.3 Técnicas de supervisión.

6.4 Instrumentos de registro grupal (programa, expediente grupal, crónicas, fichas, guías, sociogramas, etc.).

6.1 Dinámica grupal

Como ya se mencionó la dinámica grupal son las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo mueven a comportarse en la forma en que lo hace (movimiento, acción, cambio, interacción, reacción y transformación, entre otros).

Como disciplina, estudia la conducta de los grupos como un todo, las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales, las relaciones entre los grupos, formula leyes o principios y deriva técnicas que aumenten la eficiencia de los grupos conocidas también como dinámicas para grupos.

Una herramienta que nos permite cambiar la dinámica grupal son las técnicas para dinamizar al grupo.

6.2 Técnicas de dinámica grupal

Las técnicas grupales o técnicas para dinamizar al grupo son herramientas metodológicas que estimulan la comunicación, organización y el trabajo grupal en general, siempre y cuando se tenga un objetivo común. (Astrid Martínez-Jones, 1998).

Se usan para que la gente participe o para animar, desinhibir o integrar a los miembros de un grupo o para hacer más sencillos o comprensibles los temas o contenidos que se quieren tratar. Comunican y acercan al grupo.

Tienen como finalidad implícita: enseñar a pensar activamente, enseñar a escuchar en modo comprensivo, desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad y creatividad, desarrollar un proceso colectivo de discusión y reflexión, Compartir el conocimiento individual, enriquecerlo y, potenciar el saber colectivo y vencer temores e inhibición y crear sentimientos de seguridad.

Permiten unir los conocimientos a la práctica. El cambio de conducta en el trabajo de una persona no se logra casi nunca por el sólo aumento de conocimientos. No se puede enseñar ninguna habilidad hablando de ella solamente (victorian.fortunecity.com).

La aportación principal es la participación e integración de los miembros de un grupo. A los miembros del grupo les permite desarrollar habilidades, buscar otra forma de relacionarse, encontrar objetivos comunes, mejorar su organización, madurar como grupo, lograr mayor cohesión. Al trabajador social le permiten conocer la relación del grupo, saber como está organizado, identificar líderes.

Como señala Astrid Martínez-Jones es importante anotar que las técnicas, nunca deben ser consideradas como parte de los objetivos, sino como instrumentos utilizables para la obtención de estos.

Para seleccionar una técnica el primer criterio es el objetivo que se persigue, así mismo considerar factores como la madurez y el tamaño del grupo, el ambiente físico, las características del medio externo, las características de los miembros, el tiempo de duración, tipo de instalaciones, materiales requeridos y la capacidad del coordinador.

Al usarlas se debe tomar en cuenta el contexto en el que se actúa, la realidad cultural e histórica del grupo, el código, los valores o tradiciones del grupo, deben estar en función de un objetivo concreto.

Las técnicas se componen de título, objetivo, desarrollo, evaluación, esta última tan importante como el objetivo mismo.

Una vez que se ha realizado la técnica es importante realizar una reflexión o evaluación de la misma, para esto se puede apoyar de una serie de preguntas que provocan e invitan a la reflexión.

Astrid Martínez-Jones señala *tres pasos* básicos para la reflexión

1. Compartir: Esta etapa permite un primer ordenamiento colectivo, reconstruyendo los principales elementos de la técnica. Una vez realizada la técnica, y de acuerdo al tipo de técnica que se utilice empezamos por preguntar.
 - ¿qué ocurrió?
 - ¿qué escucharon?
 - ¿qué observaron?
 - ¿cómo se sintieron?
 - ¿quienes se sintieron igual?, diferente? y porqué?

2. Analizar y reflexionar: Una vez realizado el primer paso, se *pasa al* análisis e interpretación más a profundidad de los elementos que surgieron del ejercicio anterior; se busca el sentido que tiene para cada uno, lo que les hace pensar, etc. Las preguntas útiles en esta etapa, son las siguientes:
 - ¿qué piensan sobre lo vivido, escuchado, visto y sentido?
 - ¿qué significado tiene para ustedes, lo que vivieron?
 - ¿fue una experiencia positiva o negativa, porqué?
 - ¿cómo podría haber sido diferente? (pedir ejemplos)
 - ¿qué aprendieron?

Es importante lograr que profundicen en cómo y qué les hizo sentir y pensar.

3. Generalizar y comparar con la realidad: En esta fase se intentan encontrar interpretaciones que conduzcan a una generalización de la experiencia vivida; esto, con el fin de comparar lo discutido y la realidad de los participantes. Algunas preguntas adecuadas para esta fase son:
 - ¿qué principio está operando?
 - ¿a qué les recuerda?
 - ¿se puede relacionar con otras experiencias?
 - ¿qué relación tiene con la realidad?
 - ¿como se da en *sus* vidas, comunidad, hogar etc.?
 - ¿cómo se podría aplicar?

- ¿cómo se podría modificar en sus casos particulares?

Las preguntas pueden ser modificadas y no son las únicas, sino buscar las más adecuadas de acuerdo al objetivo, realidad de los participantes y etapa de trabajo.

El coordinador

Un elemento importante para la aplicación de la técnicas es el coordinador, en nuestro caso los trabajadores sociales. Es necesario que el coordinador sea competente, que este capacitado para aplicar técnicas grupales. Y que acepte y reconozca que jugara varios papeles; es al mismo tiempo coordinador, observador, animador, consultor y en ocasiones hasta participante.

Para lo anterior se requiere tener experiencia en el manejo de las técnicas, comprender el comportamiento humano, capacidad para manejar problemas, compromiso con el aprendizaje y algo fundamental haber observado y, de ser posible, haber participado en la técnica que pretende utilizar es decir haberla vivido.

De preferencia no se debe aplicar una técnica con la cual no se sienta uno cómodo, no se comprenda totalmente, no se tenga claro su procedimiento y no se tenga identificado el resultado que obtendrá.

Tipos de técnicas

Hay distintos tipos de técnicas por ejemplo:

Presentación: se aplica en grupos que recién se integran y pretende que los miembros se vayan conociendo.

Integración: pretende ir logrando una mayor integración de los miembros, lograr el progreso en las relaciones de los participantes.

Para el conocimiento de sí mismo: pretenden ayudar a los participantes a conocerse un poco más así mismos y que cada uno ayude a los otros a conocerse a sí mismo.

De formación de grupos: pretenden la formación de grupos pequeños.

De comunicación: tienen como finalidad conocer el proceso de comunicación en los grupos, propiciar la apertura de los miembros, analizar sus efectos. Se destinan para que exista mayor comunicación entre los miembros.

De participación: se aplican cuando ya se ha conseguido cierta maduración en las relaciones humanas, de tal manera que todos están dispuestos a cooperar aún con ideas y opiniones diferentes.

Para el debate y reflexión: se aplica cuando los miembros son capaces de debatir y de contrastar opiniones sobre una temática específica.

Para la evaluación de la vida intragrupal: Pretende evaluar la integración y la participación de los miembros, permiten evaluar el desarrollo del grupo.

Para el desarrollo de creatividad. Se utilizan para que los miembros del grupo pierdan timidez y sean imaginativos.

Una técnica puede ser adaptada a las necesidades del grupo y depende de la habilidad que tenga el coordinador puede crear las propias.

Más que transcribir un sinnúmero de técnicas de grupo, es importante su aplicación por lo que es necesario que revises por lo menos la siguiente dirección electrónica en donde podrás encontrar una variedad de estas <http://victorian.fortunecity.com/operatic/88/articulos/art014.htm>, aquí mismo encontraras el documento ¿Qué son las Dinámicas para grupos? que complementa este apartado.

Otras técnicas que en el trabajo de grupo son importantes son la observación y la entrevista.

Observar como lo señala la maestra Laura Ortega es captar a través de los sentidos las actitudes, gesticulaciones, presentación, formas de relacionarse, estado de ánimo y otros aspectos que se requiere considerar para formarse una idea integral de la situación.

La observación puede ser libre, esta capta los hechos y elementos directamente observables en una realidad.

La observación metódica o focalizada, se observa cierto tipo de fenómeno, para este tipo de observación hay que realizar previamente una guía de observación.

La observación participante, en donde el observador participa en las actividades lo que le permite ver desde dentro.

La observación clínica, permite elaborar una situación y una acción. Este tipo de observación toma como unidad de análisis el caso

Para el trabajo con grupos la observación juega un papel primordial, nos permite conocer aspectos materiales del problema, comportamientos y acciones de las personas y aspectos ambientales.

La entrevista es una conversación con un propósito definido, que es aceptado por los participantes, es decir por el entrevistado y el entrevistador.

Puede ser de dos tipos no estructurada o libre, en donde se plantean preguntas abiertas y sin previa preparación, se trata que el entrevistado se exprese al máximo sin salirse del tema investigado.

La entrevista estructurada o dirigida, las preguntas se dirigen a un tema para acumular el máximo de información, se debe elaborar un formulario como instrumento de precisión para controlar las respuestas.

Toda entrevista tiene que ser planeada, dirigida y orientada, tener una estructura formal, un reparto de papeles claramente definidos y normas que la regulen.

6.3 Técnicas de supervisión

Una función necesaria en el trabajo con grupos es la supervisión que como lo señala Etna Meave es un proceso educativo y administrativo, que orienta, guía, capacita, instruye, dirige, mejora los métodos de trabajo.

Mediante la supervisión el equipo de trabajo crece, se desarrolla y perfecciona, ya que en su proceso se da una evaluación permanente del proceso enseñanza aprendizaje.

En este proceso el supervisor es quien orienta, guía, tienen la responsabilidad de enseñar, coordinar, capacitar y asesorar a sus supervisados. Además de desarrollar habilidades y destrezas para el mejor desempeño de su quehacer profesional.

En la supervisión como señala la maestra Laura Ortega no se puede separar lo administrativo “dado que esta íntimamente ligado a la práctica de la profesión, por ello, también implica un proceso dinámico de dirección, educación, comprensión e intercambio de conocimientos teórico-prácticos entre supervisor –supervisado, lo que garantiza la calidad y oportunidad del servicio que se proporciona.

Para llevar a la práctica la supervisión podemos hacer uso de algunas técnicas entre ellas:

El análisis de crónicas grupales: Un instrumento que registra la vida del grupo es la crónica grupal, su análisis abre espacios de reflexión durante las sesiones, se

recomienda que este análisis se realice al inicio de la sesión como recordatorio y al mismo tiempo dar continuidad al proceso que se sigue y retoma aspectos que quedaron pendientes.

Entrevistas individuales y grupales: Estas tienen como finalidad intercambiar experiencias, analizar e interpretar normas y reglamentos de la institución e introducir nuevos métodos de trabajo.

Círculos de estudio: cuando es necesario ampliar información de algún tema, es recomendable organizar reuniones en las que se revisen, analicen y discutan materiales bibliográficos, hemerográficos, películas, etc. Es indispensable que estas reuniones sean programadas.

Supervisión directa: consiste en ir directamente al lugar donde el supervisado desarrolla su trabajo y se basa en la observación; sirve para conocer como se esta realizando la actividad y tiene como finalidad ayudar a mejorar las deficiencias individuales y grupales, corregir errores en el quehacer profesional. También es importante destacar los aciertos.

Revisión del material escrito: consiste en la revisión del material escrito, se toma en cuenta la presentación, el contenido, redacción, claridad, ortografía, importancia de la información, oportunidad de entrega de informes, documentos, machotes y su adecuado manejo.

6.4 Instrumentos de registro grupal (programa, expediente grupal, crónicas, fichas, guías, sociogramas, etc).

Con la finalidad de dar un carácter profesional a la práctica de Trabajo Social con grupos, es necesario conocer y aplicar instrumentos que nos permitan un registro de la vida del grupo. Señalaremos algunos.

Cronograma.

Es un cuadro de doble entrada donde se registran las actividades y los tiempos en los que se habrán de desarrollar estos, nos permite dar seguimiento de las actividades.

Ejemplo: Cronograma de la asignatura

tiempo Actividad	Febrero				Marzo			
	1 ^a	2a	3a	4a	1a	2 ^a		
Encuadre	x							
Unidad 1		xxx						
Unidad 2		xx	x					
Unidad 3			xxx					
Unidad 4				xxx				
Unidad 5					xxx			
Unidad 6						xxx		
Examen final						X		

La crónica grupal.

Es uno de los documentos en el se realiza el registro más sistemático de la reunión y contiene varios apartados:

El encabezado; núm. de crónica, fecha y lugar, nombre del programa, supervisor(a), núm. de asistentes. Estos datos se colocan en la parte superior derecha de la primera hoja.

El relato o descripción o desarrollo de la reunión; en este apartado se realiza un relato de la dinámica con la que se desarrollo la sesión. Debe quedar registrado lo más fielmente posible el desarrollo de la reunión ¿Cómo se desarrollo?, redactando en tercera persona. A que hora inicio la sesión, quienes estaban presentes, quienes se fueron integrando, quien participó, que técnicas se utilizaron, que tema o temas se trataron, las actitudes, etc.

El análisis grupal; a partir de la información que tenemos sobre el grupo, se hace una interpretación de la dinámica del grupo es decir se da nuestro punto de vista de la reunión. En este apartado es importante retomar la teoría de grupos para hacer nuestra interpretación.

El planeamiento de las actividades o plan de acción; Se hace un recuento de las actividades y/o acciones que se tiene previstas para la siguiente sesión. Es decir los acuerdo, las tareas pendientes.

	Crónica # Fecha Lugar Programa # participantes Supervisor(a)
Relato o descripción o desarrollo de la reunión ¿Cómo se desarrollo?	
Análisis de la reunión Decir el punto de vista	
Plan de acción Acuerdos, tareas, comisiones	

Una crónica debe ser concreta y no abstracta, debe reflejar la vida del grupo

Tabla de Bales

Nos permite registrar y conocer los roles desempeñados por los miembros de un grupo. En la primera parte se identifica los roles que se consideran positivos. En la segunda se enlistan los negativos. Nos permite establecer estrategias para que se modifiquen los roles, para seleccionar las técnicas más adecuadas al proceso grupal.

Roles asumidos	Identificación de miembros					
	María	Juan	Pablo	Ana	Sofía	Abril
Roles positivos						
Inicia						
Elabora ideas						
Integra						
Clarifica						
Inquiere datos						
Analiza						
Estimula						
Media						
Entrega datos						
Pregunta						
Cumple responsabilidades						
Roles negativos						
Domina						
Manipula						
Obstaculiza						
Menosprecia						
Distrae la atención						
Detalla en exceso						
Acapara o focaliza la discusión						
Habla con otros participantes						
Establece diálogos						
No participa						
Otros						

Guías de análisis grupal

Son listados de aspectos a considerar para el conocimiento del grupo, nos dan las pautas para el análisis del grupo. Estas guía pueden elaborarse de acuerdo al grupo y al objetivo que se quiere alcanzar.

Ejemplo de Guía para el Análisis de un grupo (De Robertis 1994)

Descripción del grupo

- Identificación
- Nombre
- Dirección
- Pertenencia institucional
- Inserción institucional
- Inserción territorial
- Número y frecuencia de reuniones (ritmos)
- Duración habitual de las reuniones

Tipo de grupo-clasificación

Historia del grupo

Composición

- Número de miembros
- Edad
- Sexo
- Categorías socio-profesionales
- Número de miembros activos
- Tamaño del grupo
- Homogeneidad-heterogeneidad

Objetivos del grupo

- Objetivos generales
- Objetivos específicos

Funcionamiento externo del grupo

Pertenencia de cada miembro a otros grupos

Relaciones con otros grupos

- ¿Cuáles?
- ¿Frecuencia?
- ¿Qué objetivo?

Relaciones con los organismos e instituciones

- ¿Cuáles?
- ¿Frecuencia?
- ¿Para qué?

Ejemplo de guía para el Análisis de una reunión

Datos objetivos

- Descripción sumaria del grupo
- Fecha y lugar de reunión
- Duración de la reunión
- Miembros presentes (nombres y número)
- Miembros ausentes (nombres y número)
- Miembros ausentes con aviso (nombres y número)

Desarrollo de la reunión

- Objetivos de la reunión
- Contenido de la reunión.

Sociograma

Es la representación de las redes de afinidad de un momento dado de la vida del grupo; permite medir la evolución y las transformaciones de estas afinidades.

Un sociograma ofrece una imagen real de la estructura del grupo, nos permite detectar los subgrupos, liderazgo, preferencias, individuos aislados o solitarios.

Para realizar un sociograma se requiere que el grupo no sea mayor a 25 personas, de lo contrario resulta difícil realizar el análisis; incluir las respuestas de todos

los participantes y deben precisarse la circunstancia para expresar las preferencias.

Los pasos para su realización son:

1. Pedir a todos los miembros del grupo que anoten por orden de importancia los nombres de las tres personas con las que se sienten mejor para trabajar, estudiar, pasear, etc. (hay que elegir la circunstancia).
2. Hacer un cuadro de doble entrada con todos los nombres de los miembros del grupo, señalando las preferencias, marcando con
 - 3 puntos las de 1er lugar
 - 2 puntos las de 2º lugar
 - 1 punto las de 3er. Lugar.
3. Sacar los puntajes obtenidos por persona para determinar quien es el líder, los niveles de preferencia y si hay individuos aislados.
4. Trazar el sociograma, para lo cual
 - Ubicar a los miembros del grupo en círculos concéntricos, del centro hacia fuera empezando por los de mayor puntaje. Se recomienda no

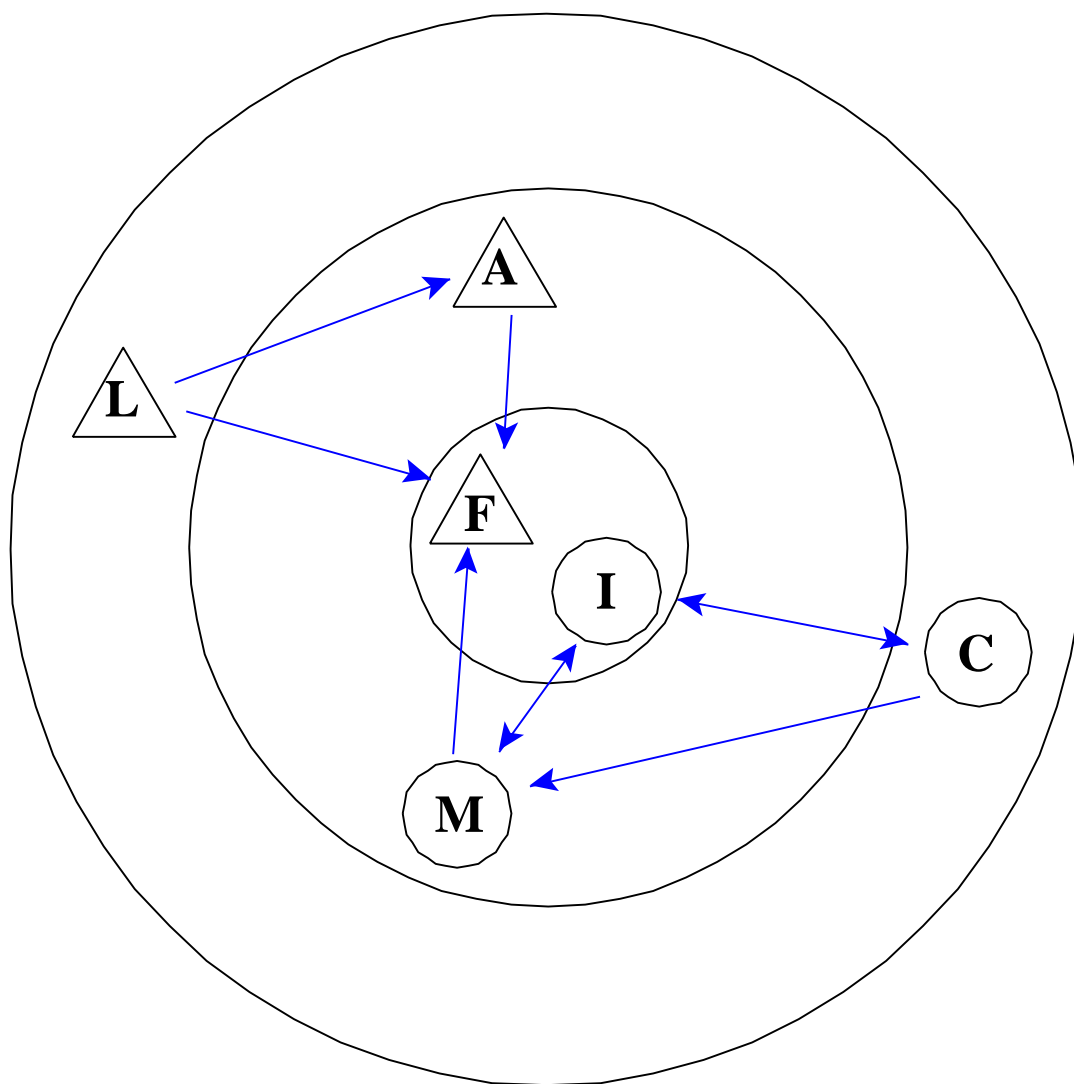
utilizar nombres para no herir susceptibilidades a la hora de mostrar el resultado.

Anotar todas las preferencias señaladas, trazando una flecha de quien selecciona hacia quien es seleccionado. En el caso de preferencias mutuas solamente se coloca la punta de la flecha en el otro extremo de la línea.

Reubicar a aquellos individuos que quedaron al otro extremo.

La graficación de un sociograma requiere de varios intentos. En él se utiliza simbología que es reconocida por diversos profesionales para identificar a los diferentes sexos (Δ o \circ para hombre y \bullet para mujer), líneas azules de elección, línea roja de rechazo. Es recomendable señalar a manera de anotación la simbología que se utilizó en la elaboración del sociograma.

Para tener mayor información de cómo elaborar los sociogramas y su fundamentación teórica puedes consultar el texto Sociología de los grupos escolares: sociometría y dinámica de grupos de Fernández Prados, Juan Sebastián.



Tomado de Fernández Prados, Juan Sebastián. Sociología de los grupos escolares: sociometría y dinámica de grupos, Universidad de Almería 2000

Expediente grupal

Es el conjunto de documentos que acumulan información de la vida y desarrollo de un grupo. Está integrado por fichas de cada integrante, reglamentos, crónicas, programa, informes, cronogramas.

Glosario

Atmósfera de grupo. Estado anímico del grupo o sentimientos que se encuentran difundidos dentro de él.

Cohesión. Grado de atracción que experimenta la persona hacia los demás miembros del grupo. Fuerza que mantiene a los individuos dentro del grupo impidiendo que lo abandonen; sentimiento de constituir un “nosotros”. Grado en el que los miembros del grupo están comprometidos con los valores del grupo y entre sí.

Comunicación. Proceso por el cual las personas se transmiten información, ideas, actitudes y emociones.

Conflicto. Modo de interacción en que las personas (individual o grupalmente) se perciben a sí mismas como envueltas en una lucha por los recursos o valores sociales escasos.

Coordinación. Proceso mediante en cual dos o más personas intentan implícita o explícitamente alternar sus preferencias, intenciones, expectativas o todas a la vez con las de los demás. Hacer cola o esperar turnos es un método común de coordinación.

Estructura grupal. Es el sistema diferencial de posiciones y roles de un grupo. La estructura de la mayor parte de los grupos es jerárquica; esto es, las posiciones dentro del grupo se hallan ordenadas en “status” y en poder, desde la cúspide a los niveles inferiores.

Gregario. Que está en compañía de otros sin distinción

Grupo. un grupo es un conjunto de individuos que interactúan en una situación dada con un objetivo determinado por ellos, existe mayor cohesión entre sus

integrantes, se reconocen como unidad y se reúne en forma más o menos permanente o puede ser por tiempo determinado.

Grupo primario. Conjunto de dos o más individuos relacionados entre sí de manera directa, íntima y personal.

Grupo abierto. Unidad social de fronteras permeables, y que por lo tanto no opone barreras a la relación de sus miembros con extraños.

Grupo cerrado. Unidad social con fronteras impermeables, y que por consiguiente opone grandes barreras a la relación de sus miembros con extraños.

Grupo informal. Organización social que surge dentro de una organización formal pero sin ser definida o prescripta por ésta.

Grupo secundario. Conjunto de dos o más personas que se relacionan entre sí de manera indirecta, impersonal, carente de intimidad; lo opuesto a grupo primario.

Metas. Propósito o fin, inmediato o remoto, que persigue un individuo o un grupo. La meta grupal será alcanzada mediante el esfuerzo individual de sus miembros.

Norma del grupo. Reglas implícitas o explícitas que especifican lo que en el grupo de debe hacer o dejar de hacer. Niveles de ejecución, patrones de conducta o creencias establecidas como propias del grupo. Los miembros individuales experimentan presiones para comportarse de acuerdo con las normas del grupo y, en ocasiones el grupo utiliza sanciones positivas o negativas para reforzar la conformidad con sus normas.

Pandilla. Grupo de amigos que suelen reunirse para divertirse en común. Grupos antisociales que reaccionan agresivamente contra la sociedad en que viven.

Poder. Recursos a los que pueden apelar los individuos o grupos en su intento de imponer su voluntad. Incluye los medios que se utilizan y la forma en que se utilizan.

Propiedad. Cualidad esencial de un grupo. Lo que lo hace único

Retroalimentación (feedback). Manera de ayudar a otra persona a que considere la posibilidad de modificar su conducta. Consiste en comunicar al sujeto o al grupo cómo está afectando a las demás personas.

Rol. Conjunto de expectativas que los miembros del grupo tienen con respecto a la conducta de una persona en determinadas situaciones, debido a su posición en ese grupo. Patrón de conducta que caracteriza y se exige a una persona por su posición en la estructura organizativa del grupo. Los roles establecen quién debe hacer cierta cosa, cuándo y dónde debe hacerla. Es importante preguntarse por las consecuencias de cada rol (qué necesidades satisface y qué problemas crea), si aumentan o reducen la cohesión, la solidaridad, el respeto mutuo, si contribuye o interfiere en la solución de los problemas o en el logro de los objetivos.

Sociograma. Representación gráfica de la red de preferencias interpersonales de un grupo en un momento dado.

Sociometría. Método cuantitativo para evaluar la red de preferencias de elección y rechazo que operan entre los miembros de un grupo, en función de distintos criterios de actividad. Fuente: <http://www.ub.es/dppss/lps/docu/tag/tag10.htm> (08/01/02)

Técnica. Procedimiento operativo riguroso, bien definido, transmisible, susceptible de ser aplicado de nuevo en las mismas condiciones, adaptado al tipo de problema y de fenómeno en cuestión. Fuente: De Robertis, La intervención colectiva en trabajo social, edit. El ateneo 1994

Trabajo social de grupo. “es un método que ayuda a los individuos y a los grupos a aumentar sus capacidades de funcionamiento social a través de experiencias en

grupo. Su fin es permitirles hacer frente mejorar a sus problemas como personas, como grupo o como comunidad". Fuente: De Robertis, La intervención colectiva en trabajo social, edit.el ateneo 1994

Bibliografía

Ander Egg, Ezequiel. Metodología del Trabajo Social. Ed. El Ateneo, México, 1985.

Andreola, Balduino A. Dinámica de Grupo. Ed. Salterrae. Brasil. 1982. pp. 25-27.

Andueza, María. Dinámica de Grupos en Educación, Ed. Trillas, México 1989.

Microsoft® Encarta® 2004. © 1993-2003 Microsoft Corporation.

Cázares González, Yolanda María. Manejo Efectivo de un Grupo. Ed. Trillas-ITESM Universidad Virtual, México, 1998.

Cirigliano, J.F. Gustavo et al. Dinámica, Grupos y Educación 16ª edición, Ed. Hvmantas, Buenos Aires, Argentina, 1982.

Contreras de Wilhelm, Yolanda. Trabajo Social de Grupos, 6ª edición, Ed. Pax-México, 1989.

De Robertis, Cristina. La intervención colectiva en Trabajo Social, la acción con grupos y comunidades, ed. Ateneo, Buenos Aires, 1994.

Dorantes de González, Ana Elena. Manual del módulo V Estrategias para Optimizar los Recursos Humanos del diplomado Planeación y Administración de Recursos Humanos, DEA-ENTS, México, 1994.

Dorwin Cartwright, Alvin Zander., Dinámica de Grupos, Investigación y Teoría. Ed. Trillas, México, 1979. págs. 13-33.

Fernández Prados, Juan Sebastián, Sociología de los Grupos Escolares: Sociometría y Dinámica de Grupos, Universidad de Almería 2000.

Froufe Quintos Sindo. Técnicas de Grupo en Animación. Ed. Amarú, Salamanca, 1998.

Gonzalez Núñez J. Jesús y otros, Dinámica de Grupos, Técnicas y Tácticas. Ed. Concepto, S.A. México, 1979.

Kisnerman, Natalio, Servicio Social de Grupo, ed. Humanitas, Buenos Aires, 1981.

Lussier, Robert N. Liderazgo: Teoría, Aplicación, Desarrollo de Actividades. Ed. Thomson Learning. México. 2000.

Martínez-Jones, Astrid. La Capacitación Participativa. Documento de trabajo 1998.

Mendoza Rangel, María del Carmen. *Metodología para el Desarrollo Comunitario* tomado de Arteaga Basurto, Carlos (coordinador), Desarrollo Comunitario, ENTS-UNAM, México, 2001. Págs. 36-47.

Moreno Rivera, María Luisa. *Liderazgo en Trabajo Social*, tomado de Sánchez Rosado, Manuel (coordinador) Manual de Trabajo Social, ENTS-UNAM, México, 1996. Págs. 331-345.

Ortega García, Laura. *La Supervisión en el Desarrollo Comunitario* en Arteaga Basurto, Carlos (coordinador), Desarrollo Comunitario, ENTS-UNAM, México, 2001. Págs. 150-167.

Parsons Talcotn, Bales Roberto y Shis Edward., Apuntes sobre la teoría de la acción, Ed. Amorrortu, Buenos Aires, 1953 págs. 104-183.

Pichón-Riviére Enrique., El proceso grupal del psicoanálisis a la psicología social, Ed. Nueva Visión, Buenos Aires, 1985. págs. 102-120.

Sánchez Fernández Elda Luisa, Psicología del Trabajo y Dinámica de Grupos. Material didáctico de la Facultad de Psicología, 2003.

Shaw, Maran. Dinámica de Grupo: Psicología de los Pequeños Grupos. Ed. Herder. Barcelona. 1980. p. 311.

Valencia González, Alejandro, Manual del modulo IV Organización y Líderes Autogestivos, del Diplomado de Desarrollo de Comunidad, ENTS-UNAM, México, 1998

Valero Chávez, Aída, Apuntes de la asignatura Teoría de Grupos y Trabajo Social.

Varela, Magdalena. Dinámica de Grupos, Material didáctico de la Facultad de Psicología, 2003.

Wasner, Nora et al Documento de trabajo Conceptos teóricos de grupo operativo, México, Ediciones MIMEO TAIGO. 1993 pp.1-7.

Universidad Nacional Autónoma de México

Dr. Juan Ramón de la Fuente
Rector

Lic. Enrique del Val Blanco
Secretario General

Mtro. Daniel Barrera Pérez
Secretario Administrativo

Dra. Rosaura Ruiz Gutiérrez
Secretaria de Desarrollo Institucional

Mtro. José Antonio Vela Capdevila
Secretario de Servicios a la Comunidad Universitaria

Mtro. Jorge Islas López
Abogado General

Lic. Néstor Martínez Cristo
Director General de Comunicación Social

Escuela Nacional de Trabajo Social

Mtro. Carlos Arteaga Basurto
Director

Dr. Guillermo Campos Covarrubias
Secretario General

Mtra. Laura Ortega García
Jefa de la División de Estudios Profesionales

Mtro. Jorge Hernández Valdés
Jefe de la División de Estudios de Posgrado

Mtro. Salvador Alvarado Garibaldi
Jefe de la División de Extensión Académica

Lic. Idalia Vargas Núñez
Secretaria de Apoyo y Desarrollo Escolar

Lic. Ricardo Murillo Flores
Secretario Administrativo

Teoría de Grupos y Trabajo Social Primera Edición.

Mtra. Margarita Pérez Durán
Jefa del Departamento de Educación Abierta a Distancia

Diseño de portada: David Díaz Vázquez

D.R. 2003, Universidad Nacional Autónoma de México
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria
C.P. 04510, Coyoacán, México, D.F.
Escuela Nacional de Trabajo Social
www.trabajosocial.unam.mx
suad_ents@yahoo.com.mx
ISBN 000-00-0000-0

Impreso y hecho en México
Printed and made in México