

INTRODUCCIÓN

Somos seres sociales, se acostumbra a decir y es verdad, pero no toda la verdad. Porque no vivimos simplemente en sociedad, sino que para cada individuo la sociedad se presenta como una serie casi interminable de grupos. Dicho con otras palabras, cada individuo no se relaciona con todos los integrantes de una sociedad (que por otro lado puede tener millones de individuos) sino que sus vínculos toman la forma de convivencia en diferentes clases de grupos: familia, clase escolar, grupo de amigos, grupo de trabajo, grupo de diversión, grupo de acción política, etcétera.

El tra-bajo en grupo permite a sus integrantes aprender tanto a pensar como a actuar juntos, es decir, en el que todos sus participantes tienen un objetivo común y trabajan cooperativamente para alcanzarlo. La aplicación de técnicas grupales adecuadas, permite al docente y al grupo que el aprendizaje sea activo, que se elaboren normas de trabajo y criterios de evaluación. En este tipo de actividades, el docente asume un rol de coor-dinador / facilitador, que implica el de obser-vador, guía, intérprete, y, en ocasiones, el de cliente / usuario.

Estas actividades permiten igualmente desarrollar la responsabilidad, la autonomía y el trabajo cooperativo por medio de: La discusión, la planificación, la toma de decisiones, la búsqueda de información, la selección de la información, el tratamiento de la información y de los datos y la autoevaluación.

Teniendo en cuenta el aprendizaje, algunos de los objetivos que se pueden lograr son: Habilidad para obtener información y comprender con profundidad un tema determinado. Desarrollo de la habilidad para juzgar críticamente. Cambios de actitudes y conductas (saber escuchar al otro, respeto, valoraciones, etcétera). Análisis de temas desde otros puntos de vista y enfoques. Elaboración de ideas originales (creatividad). Habilidades para la toma de decisiones (tanto en lo grupal como en lo individual).

CONCEPTO DE GRUPO

Un grupo consiste en dos o más personas que interactúan, son interdependientes y se han unido para alcanzar objetivos en común, comparten normas, costumbres, respeto a ciertas cosas cuyos roles sociales están estrechamente vinculados. Un grupo de trabajo esta constituido por personas que trabajan unidas en la ejecución de una actividad laboral.

Trabajar en grupo es algo difícil de lograr, y por lo tanto no todos los grupos de trabajo obtienen el éxito deseado. Esto se debe a que existen variables como la capacidad de los miembros del grupo, el tamaño de éste, la intensidad de los conflictos a solucionar y las presiones internas para que los miembros sigan las normas establecidas.

CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS

Sociométrica:

- Sentimientos interpersonales.
- Aprecio
- Indiferencia
- Rechazo.

Poder:

- Distribución de la autoridad

- Influencia dentro del equipo.

Comunicación:

- Número
- Capacidad y distribución de los canales de comunicación

Roles:

- Patrón de tareas y responsabilidades.
- División de valores
- Distribución de roles.

TIPOS DE GRUPOS	
INFORMALES	No hay reglas, es usual en los miembros, comparten normas sociales.
FORMALES	Se designan líderes y reglas escritas.
DE REFERENCIA	Grupos con los que el individuo se identifica psicológicamente.
DE PERTENENCIA	Son en los que el individuo pertenece pero con los que no se identifica.

Las diversas Dinámicas para grupos, como técnicas grupales, poseen características variables que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias, entre las áreas más importantes de aplicación destacan:

- 1. Formativa:** Todo grupo tiende a mejorar a sus integrantes, es decir, a brindarles la posibilidad de desarrollar capacidades o potencialidades diferentes al simple conocimiento, y de superar problemas personales, por el mero hecho de compartir una situación con otros, cuando las condiciones del grupo se presentan positivas.
- 2. Psicoterapéutica:** Los grupos pueden curar. En esto trabajan los psicoanalistas de grupo.
- 3. Educativa:** Los grupos pueden ser empleados con el fin expreso de aprender.
- 4. Sociabilización:** Los grupos provocan que sus integrantes aprendan a comunicarse y aprendan a convivir.
- 5. Trabajo en equipo:** Los grupos generan formas de trabajo en conjunto. La aplicación concreta de estas técnicas grupales en el mundo real se realiza principalmente en: · Organizaciones laborales. · Educación · Psicoterapia de Grupo · Integración familiar · Organizaciones religiosas · Trabajo en Comunidades · Grupos Scouts · Grupos Multinivel, etc.

A las técnicas para grupos también se les ha llamado "*vivenciales*", porque hacen vivir o sentir una situación real. Lo cual es muy importante porque hoy más que nunca la educación se vuelve formativa y deja de ser informativa para convertirse en conocimiento vivencial, se les denominan también "experiencias estructuradas", porque son diseñadas con base a experiencias del mundo real que se estructuran para fines de aprendizaje. Lo que se busca es que las personas experimenten el hecho como si éste en realidad estuviera sucediendo.

Las Dinámicas para grupos como técnica son el planteamiento de situaciones colectivas estructuradas que pueden ser desde un problema, un modelo de conducta o conflictos simulados que el facilitador utiliza para provocar que los integrantes de un grupo puedan observarse a sí mismos y puedan identificar las conductas de los demás con fines de aprendizaje no tanto como asimilación de conocimientos, sino como un cambio de comportamiento y en ocasiones de actitud. La tarea central de la Dinámica para grupos es llevar a la superficie

los modelos mentales (imágenes, supuestos e historias que llevan en la mente acerca de sí mismos, los demás, las instituciones y todos los aspectos del mundo) de las personas para explorarlos y hablar de ellos sin defensas, para que sean conscientes de cómo influyen en su vida y encuentren maneras de modificarlos mediante la creación de nuevos modelos mentales que les sirvan mejor en su mundo real.

En la Dinámica para Grupos los puntos específicos que trabaja el facilitador con el grupo, son los siguientes:

- Percibir el propio comportamiento y el de los demás
- Indagar el pensamiento y razonamiento de los demás
- Hacer los pensamientos y razonamientos propios más visibles para los demás
- Adquirir mayor conciencia de los propios pensamientos y razonamientos.

Papeles que pueden desempeñar los miembros de grupos que traten de identificar, seleccionar y resolver problemas comunes:

A. Tareas a desempeñar dentro del grupo. Facilidades y coordinación de actividades para resolver sus problemas.

- **Iniciador Contribuyente.** Presenta nuevas ideas o reconsidera las formas de enfocar el problema o la meta del grupo. Sugiere soluciones. Como manejar las dificultades de grupo. Nuevos procedimientos para el grupo. Nueva reorganización del grupo.
- **Investigador (Buscador de Información).** Procura la aclaración de las sugerencias en función de su propiedad real o información autorizada y hechos pertinentes, o ambos.
- **Investigador de la opinión.** Trata de aclarar aquellos valores pertinentes a la empresa del grupo o a los valores implícitos en las sugerencias hechas.
- **Informante.** Presenta hechos o generalizaciones autoridades o relata sus propias experiencias, cuando sean pertinentes para el problema del grupo.
- **Opinantes.** Expone sus convicciones u opiniones en relación con las sugerencias. Subraya en su proposición lo que debieran ser los conceptos del grupo acerca de los valores pertinentes.
- **Elaborador.** Cita ejemplos o elabora significados, aclarando la razón de ser de las sugerencias hechas anteriormente, y trata de deducir la manera en que tales ideas podrían lograr resultados.
- **Coordinador.** Aclara las relaciones entre ideas y sugerencias, las reúne, o trata de coordinar alas actividades de los miembros de grupos secundarios (subgrupos).
- **Orientador.** Define la posición del grupo con respecto a sus objetivos. Resume. Expone las desviaciones de las direcciones o metas convenidas. Llama la orden cuando ocurre alguna desviación durante las discusiones.
- **Evaluador.** Somete los adelantos del grupo a normas de funcionamiento de grupos. Puede evaluar o poner en duda la posibilidad de aplicación de la práctica, la lógica, los hechos o el procedimiento de cualquier sugestión o de cualquier tema discutido por el grupo.
- **Vigorizador.** Impulsa al grupo para que actúe o decida. Trata de estimular al grupo a una mayor actividad o para que esta actividad sea de mejor calidad.
- **Perito en Procedimientos.** Realiza tareas rutinarias (distribución de materiales, etc.) o maneja objetos (reacomodo de asientos, etc.).
- **Registrador.** Anota las sugerencias, decisiones o resultados de las discusiones. Memoria de grupo.

B. Desarrollo del grupo y papel de Vitalizadores. Formación de actitudes y orientación que tengan al grupo por el centro.

- **Estimulador.** Alaba, conviene con las ideas de otros, y las acepta. Su actitud hacia los miembros del grupo es amistosa y de solidaridad.
- **Conciliador.** Interviene en las disputas internas. Alivia tensiones.
- **Mediador.** Actúa desde adentro de algún conflicto en el que su idea o posición están involucrados. Puede ceder posición, admitir su error, disciplinarse, transigir.
- **Guarda y Expedidor.** Fomenta y facilita la participación de otras personas. Veamos ..¿por qué no limitar la extensión de las contribuciones, de modo que todos puedan expresar su reacción ante el problema?
- **Determinador de normas, o ideal del ego.** Manifiesta las normas a que el grupo puede aspirar en su trabajo o aplica al evaluar la calidad de los sistemas de grupo.
- **Observador y Comentarista.** Lleva el registro de la actuación del grupo y contribuye con estos datos, proponiendo al mismo tiempo diversas interpretaciones para que el grupo valore sus propios procedimientos.
- **Seguidor.** Sigue pasivamente. La marcha de los acontecimientos. Es un oyente cordial.

C. Papeles contrarios al grupo. Tratan de resolver las necesidades individuales a expensas de la salud del grupo, en vez de tratar de hacerlo con su cooperación.

- **Agresor.** Relaja la importancia de otros. Expresa su desaprobación de las valores, acciones o sentimientos ajenos. Ataca al grupo o al problema. Gasta bromas hirientes, demuestra su envidia al tratar de que se le dé crédito por las ideas de otros.
- **Obstruccionista.** Actitud negativa. Resistencia terca e irrazonable. Trata siempre de volver a traer a cuestión algún tema que el grupo rechazó o paso por alto intencionalmente.
- **Buscador de alabanzas.** Trata de llamar la atención. Puede alardear, hablar de sus propios éxitos y, siguiendo formas desusadas, lucha por evitar que se le coloque en una posición inferior, etc.
- **El que se confiesa.** Utiliza al grupo para expresar sentimientos, intuiciones, ideologías, etcétera, que nada tienen que ver con aquel.
- **Frívolo.** Demuestra indeferencia hacia los trabajos del grupo. Su actuación puede adoptar un aire cínico, descarado, escandaloso; en fin, toda suerte de manera de comportamiento extraño.
- **Dominador.** Trata de afirmar su autoridad para manejar el grupo, o alguno de sus miembros. Puede recurrir a la adulación, a la afirmación de sus superioridad o del derecho que tiene a que se le preste atención, dando ordenes autoritariamente, interrumpiendo las contribuciones de otros miembros, etc.
- **El que busca ayuda.** Trata de despertar compasión en los demás, valiéndose para ello de actos que expresen inseguridad, confusión, desprecio de sí mismo, mas allá de lo razonable.
- **El que aboga por sus propios intereses.** Expresión que puede aplicarse al pequeño comerciante, comunidad de origen humilde, ama de casa, trabajadores, etc. En realidad trata de ocultar sus prejuicios o inclinaciones escudándose en el tipo que mejor cuadre sus necesidades.

Los requerimientos para que se pueda desarrollar el trabajo en equipo y lograr la integración del mismo son:

Participación: El primer condicionante para trabajar en equipo en una organización es el nivel de participación de sus miembros.

Nombramiento de un líder: Trabajar en Equipo requiere de un líder formado suficientemente. En algunos equipos de trabajo, en función de cada fase de desarrollo puede suceder que el rol de líder cambie de un participante a otro. Ser proactivo, conocer el objetivo y meta, saber jerarquizar, crear situaciones de ganancia mutua, entender para ser entendido, cooperar par lograr sinergias, comprender las dimensiones físicas, emocionales, mentales y sociales de todo individuo, son características comunes de los lideres.

Métodos, Técnicas y Soportes: El trabajo en equipo requiere necesariamente de unas herramientas que todo participante debe saber utilizar en mayor o menor grado. Las metodologías de análisis y solución de problemas, pensamiento positivo, brainstorming. Las técnicas de presentación en publico, formas de reunirse,

técnicas oratorias, entrevistas. Y los soportes físicos, como salas acondicionadas, disposición de pizarras, retroproyectores, computadoras, son imprescindibles para encarar un trabajo en equipo con todas las garantías.

Espíritu de Equipo: cada organización tiene sus valores, cultura, normas, pautas de comportamiento históricas y presentes que inciden directamente en los equipos de trabajo presentes y futuros. No se puede trabajar en equipo sin conocer el espíritu de la empresa respecto al trabajo en equipo. Este espíritu no tiene porque estar escrito o formalizado

Comunicación: Los participantes de un equipo de trabajo se comunican adecuadamente cuando el proceso de comunicación grupal es conocido y usado, existiendo una verdadera interacción personal. La importancia del Saber Escuchar es básica. Así como conocer las distintas culturas (americanos, japoneses, alemanes, latinos) de trabajo en equipo.

Negociación: El trabajar en equipo requiere solucionar problemas y crisis que siempre aparecen en mayor o menor medida. Una buena negociación permite superar barreras, reanimar al equipo y cumplimiento de objetivos y metas.

Producción de Sinergias: Se puede trabajar en grupo pero solo se consigue trabajar en equipo cuando existe una verdadera producción de sinergias, y los participantes y su entorno así lo perciben. Cada individuo observa como el equipo logra una eficiencia y eficacia por encima del desempeño de cualquiera de sus miembros, logrando una optimización de los resultados.

Objetivo / Meta: Los objetivos y metas deben ser conocidos por el equipo y sus participantes, éstos deben estar definidos tanto a nivel temporal, cuantitativo y cualitativo. Pueden existir algunos objetivos ocultos para los miembros del equipo pero conocidos por el líder.

Figura 1.1

La figura 1.1 nos muestra el equilibrio que debe existir entre lo que el individuo desea y las recompensas de lo que obtiene, y estas influyen directamente en su desempeño en cualquier área, de manera satisfactoria o insatisfactoria facilitando de esta forma una integración tanto individual como grupal. De esta forma podemos desarrollar las habilidades individuales para lograr un alto desempeño colectivo cuando se trabaja en equipo. Cuando los integrantes de un grupo tienen un alto índice de motivación, por consecuencia su desempeño será mejor lo que permitirá que este desarrolle sus habilidades y nivel de capacitación para ayudar al grupo.

CONCLUSIONES

Las más fuertes críticas que se hacen a las Dinámicas para grupos son las siguientes: Requieren de mucho tiempo. Lo cual es cierto si se compara con los métodos tradicionales en los cuales en cinco minutos se puede presentar la teoría de la comunicación. No puede medirse. Muchos instructores y maestros tradicionales quisieran que las Dinámicas para grupos existieran pruebas estandarizadas que midan cuanto conocimiento han memorizado las personas, aunque esto no signifique nada en realidad, ya que los hechos que se memorizan son hechos que se olvidan fácilmente. La única forma de medir el resultado en las Dinámicas para grupos es el seguimiento de conductas observables.

las dinámicas de grupo contribuyen a mejorar las relaciones entre maestro y alumnos y no sólo eso, sino que también ayudan al aprendizaje y formar la actitud del estudiante, es aquí donde el profesor puede propiciar que se dedique a una carrera referente a la materia que el imparte por el gran impacto que tiene hacia sus

alumnos. No obstante para llevar a cabo esto el maestro es quien lleva la iniciativa; muchos de nosotros pensamos que su trabajo es sencillo y en realidad no es fácil porque él es quien debe actuar como psicólogo y buscar la manera de poder integrarse al grupo para conocerlo más y romper esa barrera de la comunicación, mientras que nosotros los alumnos sólo somos participantes para dicha actividad. Si actualmente todos los maestros tomaran en cuenta que la dinámica de grupo es una herramienta eficaz para éste desarrollo hubiera un mejor aprovechamiento académico.

En lo que se refiere a nosotros como grupo, estas técnicas también resultan importantes y ayudan a la integración del mismo, pero es importante que no cualquier técnica sirve para la misma cosa, ni se puede aplicar a cualquier tipo de grupo, la persona que tenga la tarea de realizarla o aplicarla al grupo, debe tener perfectamente claro cual es el propósito al que pretende llegar, cual es la mejor manera de aplicarla y cuales son los problemas u obstáculos a los que puede enfrentarse.

BIBLIOGRAFÍA

* Andueza María (1994) Dinámica de Grupos en Educación. 3ª ed. México, Ed. Trillas.

* Fuentes Patricio y otros (1998), Técnicas de trabajo individual y de grupo en el aula, 2ª ed. Madrid, Ed. Pirámide.

* Lifton M. Walter (1976), Trabajando con grupos, México, Ed. Limusa.

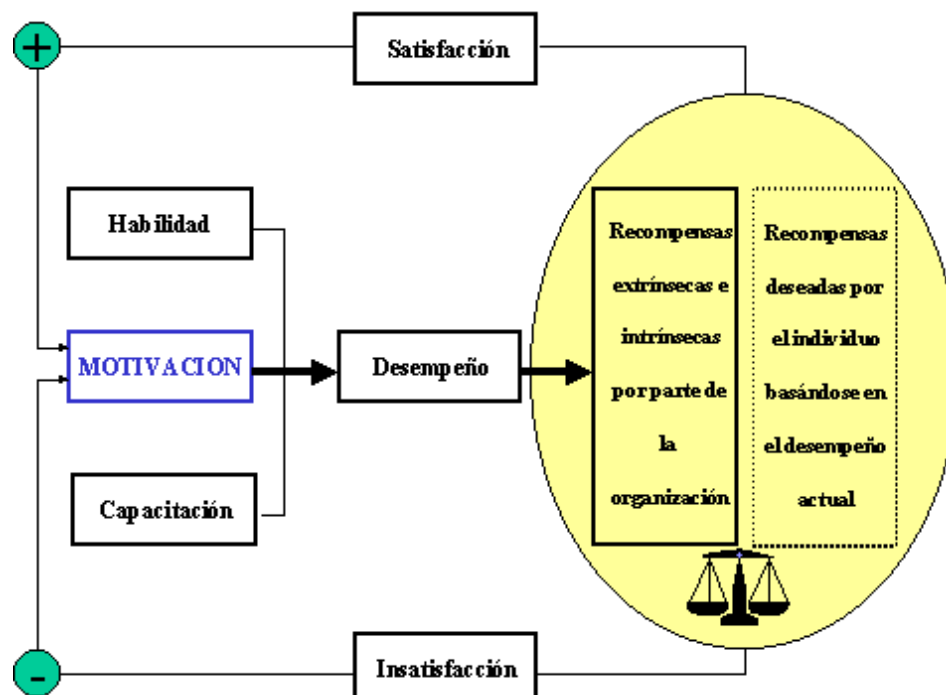
* www.bumeran.com

* www.monografias.com

Sociedad

Grupo

Individuo



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

PSICOLOGÍA SOCIAL GRUPOS Y APRENDIZAJE.

SEGUNDO REPORTE