

DINÁMICA DE GRUPOS

DEFINICIONES

La Dinámica de Grupos se refiere a las fuerzas que actúan sobre un grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma en que se comporta. Estas fuerzas pueden ser de movimiento, acción, interacción, etc.

La Dinámica de Grupos estudia las fuerzas que afectan la conducta de un grupo, 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, y 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 eficacia de los grupos.

Por tanto, consiste en un conjunto amplio de *técnicas* para el estudio, manejo, organización y conducción de los grupos.

TÉCNICAS DE GRUPO

Son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad del grupo, sobre la mesa de conocimientos suministrados por la teoría de la Dinámica de Grupos.

Las técnicas de grupo son situaciones puntuales o momentos temporales de la vida del individuo en la que se plantea de una forma estructurada un problema a resolver o cierta actividad a realizar.

Son instrumentos de trabajo al servicio del logro de unos objetivos, centrados en el grupo, que son externos a él.

Las técnicas de grupo no deben ser consideradas como fines en sí mismas, sino como instrumentos al logro de la verdadera finalidad grupal: beneficiar a los miembros y lograr los objetivos del mismo.

¿CÓMO ELEGIR LA TÉCNICA ADECUADA?

Se debe tomar en consideración los siguientes factores:

- Los objetivos que se persiguen
- La madurez y el entrenamiento del grupo
- El tamaño del grupo
- El ambiente físico
- Las características del medio externo
- Las características de los miembros
- La capacidad del animador

RECOMENDACIONES GENERALES

- Conocer los fundamentos teóricos de la Dinámica de Grupos.
- Antes de utilizar una técnica, conocer suficientemente su estructura, dinámica, posibilidades y riesgos.

- Debe seguirse en todo lo posible el procedimiento que indica en cada caso.
- Debe aplicarse con un objetivo claro y bien definido.
- Requieren una atmósfera cordial y democrática.
- En todo momento debe existir una actitud cooperante.
- Debe incrementarse en todo lo posible la participación activa de los miembros.
- Los miembros deben adquirir conciencia de que el grupo existe en y por ellos mismos, y sentir que están trabajando en "su" grupo.
- Todas las técnicas de grupo se basan en el trabajo voluntario, la buena intención y el "juego limpio".
- Todas las técnicas de grupo tienen como finalidad implícita:
 - ◆ Desarrollar el sentimiento de nosotros
 - ◆ Enseñar a pensar activamente, enseñar a escuchar de modo comprensivo
 - ◆ Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creación
 - ◆ Vencer temores e inhibiciones, superar tensiones y crear sentimientos de seguridad
 - ◆ Crear una actitud positiva ante los problemas de las relaciones humanas, favorable a la adaptación social de cada individuo.

CLASIFICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE GRUPO

1º– Según el tamaño del grupo:

- Gran grupo: conferencias, congresos, etc.
- Grupo mediano: mesa redonda, debate, etc.
- Grupo pequeño: brainstorming, etc.

2º– Según la participación de expertos:

- Técnicas con actividad predominantemente de expertos:
 - ◆ entrevista
 - ◆ foro
 - ◆ mesa redonda
- Técnicas en las que además de expertos participa todo el grupo:
 - ◆ diálogos simultáneos
 - ◆ coloquio
 - ◆ Role-playing
 - ◆ Brainstorming
 - ◆ Phillips 6.6

3º– Según los objetivos del grupo:

- Presentación
- Conocimiento
- Confianza
- Resolución de conflictos
- Cooperación
- PRESENTACIÓN:

Se utiliza para evitar las frías presentaciones y para ir creando las bases del grupo.

Se trata de técnicas de grupo muy sencillas que permiten un primer acercamiento y contacto. Fundamentalmente son técnicas para aprender nombres y algunas características mínimas.

- CONOCIMIENTO:

Se trata de lograr un grado más en la presentación, llegando poco a poco a un conocimiento más profundo y vital.

Son técnicas muy sencillas que nos facilitan crear un ambiente positivo en el grupo, especialmente cuando los participantes no se conocen.

- CONFIANZA:

La construcción de la confianza en un grupo supone la creación de un clima favorable, en el que el conocimiento deja paso a un sentimiento de correspondencia, a una actitud de solidaridad.

Para realizar este tipo de técnica es imprescindible:

- Que sea totalmente voluntario
- Que se esté totalmente en silencio

- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

La evolución del grupo lleva a una situación en la que pueden desarrollar su capacidad de resolver conflictos.

Es muy importante para aprender a describir conflictos, reconocer sus causas y aprender a solucionarlos de una forma creativa.

- COOPERACIÓN:

Son técnicas en las que la colaboración entre los participantes es esencial. Supone un paso más en el proceso de superar las relaciones competitivas, favoreciendo, la cooperación en el grupo.

Se trata de que todos tengamos la posibilidad de participar sin que tengamos que excluir a determinados participantes.

Preparación de un grupo nuevo

El problema del adiestramiento de un grupo nuevo puede ser considerado desde dos puntos de vista, a saber: el del miembro que desea mejorar su grupo y el del líder o la persona que se encuentra en la posición de fomentar un programa de adiestramiento de uno u otro tipo. Cualquiera miembro consiente de las necesidades de su grupo, puede tratar de cambiarse a sí mismo o a su grupo en el sentido de lograr una acción por participación más neta. Cualquier líder o persona que ocupe una posición clave dentro de un grupo, puede establecer un adiestramiento más o menos formal como ser: una serie de discusiones del proceso del grupo, la aplicación del desempeño de roles o de observadores del proceso o bien un programa de adiestramiento más formal de una duración de varias semanas.

Se ha comprobado que las formas de trabajo con grupos que han dado buenos resultados con organizaciones autocráticas, no son satisfactorias en nuestras sociedades democráticas más nuevas. La gente que lucha por la democracia se vuelve cada vez más analizadora respecto de los líderes, de los presidentes autocráticos y dominantes, de los padres represivos, etc. En una democracia los miembros de grupo quieren métodos que permitan la manifestación individual y la cooperación del grupo, en lugar del liderazgo y la eficiencia por la

eficiencia en sí. Se están formando nuevas ideologías y surgen nuevas necesidades.

En medida que una mayor cantidad de grupos de nuestra sociedad pasa de formas paternalistas a formas más democráticas, la naturaleza del problema de adiestramiento cambia y probablemente se profundizará el aprendizaje informal de las habilidades por participación, en refuerzo del adiestramiento. En una sociedad de transición existen muchos problemas que no surgen en una sociedad más estable.

Problema de adiestramiento

Lograr una transición efectiva implica salvar muchos obstáculos. Por ejemplo en la mayoría de los grupos se hallará una gran diversidad de actitudes respecto del liderazgo. Habrá quienes esperen y quizás encuentren, líderes energéticos estas personas son dependientes, no están acostumbradas a la iniciativa individual, están habituadas a padres dominantes y quizás busquen un sustituto del padre en sus respectivos líderes de grupo; será difícil adiestrar a estos miembros para que asuman roles de indicadores. Preferirán esperar que otros presenten ideas.

También puede ocurrir que los miembros difieran mucho en sus ideas sobre la acción del grupo. Una cantidad cada vez mayor de personas dice ahora que son democráticas, término éste que puede implicar cualquier matiz de paternalismo, individualismo o de acción por participación. El criterio de la acción tiene que ser expresado con ejemplos concretos, a fin de proveer una base para una comunicación efectiva en los grupos de adiestramiento. Hay miembros que desconfían en gran medida de los demás y que tengan poca confianza en la capacidad de un grupo para resolver problemas. Otros tendrán confianza infantil en que el grupo pueda hacerlo todo. Algunos gozarán trabajando con otros, otros preferirán trabajar solos.

En vista de la gran variedad en la constitución de casi todos los grupos nuestra sociedad en transición, los problemas que plantea el adiestramiento de un grupo en las habilidades de la acción por participación son muchos y difíciles de resolver.