



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

“EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL CON GRUPOS”

Monografía previa a la obtención del
Título de Licenciada en Trabajo Social.

Autora:

Nancy Carolina Velásquez Morocho.
C.I. 0106210917

Directora:

Dra. Sandra Jackeline Urgiles León
C.I. 0101872851

Cuenca-Ecuador

2017



RESUMEN

Los grupos sociales, son la unión de dos o más personas que movidos por intereses y objetivos comunes se reúnen para alcanzar determinados fines, resolver problemas o solucionar ciertas necesidades por las que atraviesa el grupo. Existe una gran diversidad de grupos; profesionales, madres de familia, exalumnos, religioso, políticos, deportivos, etc., En estos grupos se generan espacios de interacción, comunicación, aprendizaje e inclusive conflictos, que son parte de la dinámica propia de los grupos.

En el desarrollo de la sociedad los grupos sociales son importantes, debido a que todas las personas están en contacto con otras personas y forman parte de uno o varios grupos que dan lugar al tejido social, espacio en donde surgen líderes y figuras que gobiernan el rumbo de la sociedad.

Los profesionales en Trabajo Social realizan un valioso aporte al grupo y la sociedad a través de su intervención debido a que están en contacto permanente con los grupos humanos. Es importante el estudio de esta temática para reafirmar la relevancia de la actuación profesional con los grupos sociales, analizar más sobre las funciones que cumple el profesional en su accionar e identificar estrategias que contribuyan a la organización sólida de los grupos.

En este trabajo se presenta una revisión bibliográfica y la recopilación de los temas más importantes con respecto a los grupos.

Palabras claves: GRUPOS SOCIALES, SOCIEDAD, TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS, TÉCNICAS DE GRUPO.



ABSTRACT

Social groups are the union of two or more persons that moved by common interests and objectives tend to gather in order to reach certain purposes like: solve problems or needs that the groups are going through. There is a huge diversity of social groups such as: professional groups, housewives groups, former student groups, religious groups, sporting groups, etc. In these groups, interaction and communication spaces are generated or even conflict spaces that are part of the dynamic of the group.

In the develop of society, social groups are important due to all individuals are in touch with others. Therefore, all human beings are part of one or more social groups that form a social structure where leaders and public figures lead the course of the society.

Professionals in social work make an important contribution which through their actions are in permanent touch with social groups. The objective of this topic is to clarify the importance of the role of professional staff performance with the groups. Also, to know more about their functions and identify strategies that contribute to the solid organizations of the social groups.

In this work presents a literature review and collection topics most important regarding groups.

Keywords: SOCIAL GROUPS, SOCIETY, SOCIAL WORK WITH GROUPS, TECHNIQUES GROUPS.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
DEDICATORIA	10
AGRADECIMIENTOS	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I.....	13
1. LOS GRUPOS SOCIALES.....	13
1.1 Origen y conceptualización de grupos	13
1.2 La formación de los grupos	15
1.3 Elementos estructurales de un grupo: objetivos, cohesión, la comunicación y normas.....	18
1.4 Tipos de grupos	24
1.5 Dinámica de Grupos	29
1.6 Importancia de los grupos en el desarrollo de la sociedad	30
CAPÍTULO II.....	35
2. TRABAJO SOCIAL DE GRUPOS	35
2.1 Antecedentes	35
2.2 Origen del Trabajo Social con grupos: período precientífico y período científico	36
2.2.1 Trabajo Social de grupos en la historia	37
2.3 Conceptualización de Trabajo Social con grupos.....	44
2.4 Principios básicos del Trabajo Social con grupos	45
2.5 Objetivos de la intervención en grupos	49



CAPÍTULO III.....	51
3. EL ACCIONAR DEL TRABAJADOR SOCIAL CON GRUPOS	51
3.1 Modelos del Trabajo Social con grupos	51
3.2 Técnicas que se ejecutan en la intervención con grupos	53
3.2.1 Técnicas de recogida de datos	54
3.2.2 Técnicas de animación grupal	56
3.2.3 Técnicas de animación para grupos grandes.....	59
3.2.4 Consideraciones generales de las técnicas grupales.....	64
3.3 Fases de intervención en el grupo	66
3.3.1 Etapa de formación.....	66
3.3.2 Etapa de integración grupal	71
3.3.3 Etapa de organización	76
3.3.4 Declinación o muerte del grupo	78
3.4 Dificultades en el desarrollo de las etapas del grupo	80
3.5 Función del Trabajador Social en el grupo	81
3.6 El liderazgo profesional en el grupo	84
3.6.1 Liderazgo transformacional.....	86
3.7 Accionar de profesionales que laboran con grupos en la ciudad de Cuenca.	
.....	87
3.7.1 Tipo de grupo con el que trabaja.....	87
3.7.2 Importancia de trabajar con grupos.....	88
3.7.3 Función en el trabajo con grupos	89
3.7.4 Técnicas que utiliza en el trabajo grupal	89
3.7.5 Dificultades enfrenta en el trabajo con grupos	90



3.7.6 Estrategias que aplica para la solución de conflictos	90
3.7.7 Recomendaciones para otros profesionales o personas que trabajan con grupos para fortalecer los elementos estructurales del grupo.	91
3.7.8 Habilidades y conocimientos que debe tener un Trabajador Social para trabajar con grupos.....	92
3.7.9 El liderazgo en el grupo	92
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFÍA.....	96
ANEXOS	98
Anexo 1 Entrevista aplicada a Trabajadoras Sociales que laboran en empresas públicas y privadas de la ciudad de Cuenca.	98
Anexo 2 Diseño de la Monografía.	100



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Representación gráfica de los elementos que estructuran al grupo según Tschorne	22
Gráfico 2 Representación gráfica del Tejido Social	31
Gráfico 3 La importancia de los grupos sociales en el desarrollo de la sociedad... 33	
Gráfico 4 Las discusiones en 66.....	62



**CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

Nancy Carolina Velásquez Morocho en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “El Rol del Trabajador Social con Grupos”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 18 de Octubre del 2017



Nancy Carolina Velásquez Morocho
C.I.: 0106210917



CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Nancy Carolina Velásquez Morocho, autora del trabajo de titulación "El Rol del Trabajador Social con Grupos", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca 18 de octubre del 2017.

Nancy Carolina Velásquez Morocho

C.I.: 0106210917



DEDICATORIA

A mi madre;

Nancy, quien me ha apoyado y cuidado incondicionalmente en cada ámbito de mi vida especialmente para que yo pueda continuar con mis estudios superiores y con las metas que me propongo.

A mis hermanos;

Diana, Rous, Malena, Adrián, Lili y Camilita, quienes son mi felicidad y con quienes comparto los mejores momentos de mi vida.

A mi Padre

Que con sus consejos y apoyo me ha estimulado para seguir con mis estudios.

Mi amada familia, este trabajo, mi trayecto en la vida estudiantil y todos mis logros son más fáciles con ustedes y no hay palabras para describir lo afortunada que soy al tenerles a mi lado.



AGRADECIMIENTOS

A Dios que me llena de bendiciones cada día para cumplir una de las metas más importantes en mi vida.

De manera muy especial a mi amiga Lcda. Yolanda Bueno, que con su empatía y paciencia ha influido de manera positiva en mi vida y en la culminación de este trabajo.

A la Dra. Sandra Urgiles quien me ha brindado su apoyo en la dirección de este trabajo.

A la Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, por haber sido el espacio que año a año permitió llenarme de conocimientos.

A mis profesores, profesoras, amigos y amigas que me apoyaron en este proceso.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el rol del Trabajador Social en la intervención con grupos sociales y para lograrlo inicia estudiando los aspectos generales que definen a los grupos hasta llegar en acciones concretas que el Trabajador Social ejecuta en los grupos.

En el primer capítulo se detalla el origen de los grupos humanos, se presenta conceptos básicos de los grupos, se explica cómo se forman los grupos en la sociedad, tipos de grupo y cuál es su estructura para finalmente determinar la importancia de los grupos en la sociedad.

En el segundo capítulo se recopila información sobre la historia del Trabajo Social con grupos y la evolución que ha tenido para consolidarse como un método de intervención, exponiendo los principios y objetivos que rigen en este método de intervención.

En el tercer capítulo se describen los procesos de intervención del Trabajador Social con los grupos partiendo de los modelos de intervención que existen en esta área profesional, además se describen las técnicas más relevantes para el accionar con los grupos sociales, haciendo énfasis en la función profesional del Trabajador Social en las etapas de intervención.

En la parte final del tercer capítulo se expone aspectos del Trabajo Social con grupos desde la experiencia de Trabajadoras Sociales de la ciudad de Cuenca con el fin de relacionar la teoría con la práctica.



CAPÍTULO I

1. LOS GRUPOS SOCIALES

1.1 Origen y conceptualización de grupos

Para abordar el tema de los grupos sociales y entender su dinámica es preciso conocer su origen y conceptualización.

A principios de la humanidad, los hombres y mujeres se agrupaban en hordas, con el fin de satisfacer sus necesidades básicas. Intercambiando experiencias lograron inventar las primeras herramientas y así comenzaron a organizarse. Los seres humanos pasaron así del miedo a la confianza, de la rivalidad a la cooperación, así fueron comprendiendo que el camino para su desarrollo pasaba por el contacto social y la necesidad de organizarse, poniendo en juego su creatividad. (Garnica , Los Grupos Humanos parr. 5-7)

Esta breve reseña expone que el origen de los grupos humanos se remonta al inicio mismo de la humanidad cuando el hombre comprendió que el trabajo en grupo era más conveniente y beneficioso para su progreso. Los grupos han estado presentes a lo largo del desarrollo de la humanidad, por lo que su importancia es innegable.

La vida de las personas continúa desarrollándose dentro de un grupo, que insertos en la sociedad encuentran un sentido de pertinencia. Una persona siempre se relaciona con sus semejantes, desde su nacimiento se despliega en la sociedad para agruparse porque en cada etapa de su vida desde su niñez hasta su vejez evoluciona y va interaccionando con los demás, dependiendo cual sea su sentido de pertinencia.



Dell' Anno y Teubal citan a Kisnerman quien dice “Y es en el grupo donde lo humano toma relieve, porque no hay humano que no esté vinculado a otros humanos en un grupo” (9).

Los grupos son espacios en donde se desarrolla la vida de los seres humanos, de ahí muchas disciplinas han estudiado los grupos y han buscado definir lo que es un grupo, a continuación se analiza algunas definiciones desde las Ciencias Sociales para comprender mejor el tema:

Francia Alfonso y Mata Javier citan a F. Munné, quien indica que el grupo puede definirse como “una pluralidad de personas interrelacionadas para desempeñar cada una un determinado rol definitivo en función de unos objetivos comunes, más o menos compartidos y que interactúan según un sistema de pautas establecido” (33).

Esta definición ayuda a entender que los grupos no están conformados por personas con características similares y a pesar de su diversidad tienen un objetivo en común que los mantiene unidos.

López Pelaez Antonio señala lo siguiente:

Un grupo puede definirse como dos o más individuos que interaccionan cara a cara o en un espacio virtual, que son conscientes de su interdependencia, que comparten objetivos comunes y que toman conciencia tanto de su pertenencia propia al grupo como de la pertenencia de los otros. (164-165)

Este autor resalta que los integrantes del grupo crean una relación de interdependencia y desarrollan un sentido de pertinencia.

Tschorne Patricia en su obra *Dinámica de grupo en trabajo social* hace mención los conceptos de grupo propuestos por tres autores:



Para Bass (1951) <<sólo existe grupo cuando los objetivos de cada uno están interconectados con los de los demás por algún objetivo común>>.

Shaw (1980) define el grupo como <<dos o más personas que interactúan mutuamente, de modo que cada persona influye en todas las demás y es influida por ellas>>.

Según Barriga (1982) grupo <<es el conjunto de personas que se relacionan entre sí de modo directo>>. (16)

Por su parte Yolanda Contreras de Wilhelm sostiene que “todo grupo se compone de dos o más individuos, ligados por intereses comunes que interactúan para lograr un objetivo” (25).

En términos generales se puede decir que un grupo está formado por más de dos personas que tienen proximidad y persiguen objetivos comunes que los lleva a interaccionar entre sí de acuerdo a normas o pautas que regulan su existencia y estabilidad.

Además de su definición es importante conocer cómo se forman los grupos.

1.2 La formación de los grupos

Un grupo se puede constituir de diferentes maneras. Manuel Marín Sánchez y Yolanda Troyano Rodríguez citan a Moreland, quien explica que “aunque algunas veces resulta imposible conocer el instante en el que se forma un grupo” sin embargo es muy importante conocer el momento de su nacimiento “ya que puede ayudar a entender otros fenómenos que se producen durante la evolución grupal” (42) .

Adriana Valencia expone lo planteado por Salazar, quien indica que existen dos vías fundamentales por las que nace el grupo:



Por adscripción; como en el caso de la familia o por adquisición, como cuando nos incorporamos o pedimos militancia en un club social u organización política, es decir que la diferencia entre la una y la otra vía está dada por el carácter de la elección; en la adscripción existe un bajo grado de elección mientras que en la adquisición es alto y depende de las alternativas de elección. (29)

Estas aproximaciones a la formación de los grupos reconocen que la decisión para ser parte de un grupo es esencial y consecuentemente se puede comprender en qué momento se forma el grupo. La misma autora cita a Cartwright y Zander (1968) quienes plantean las razones por las que surge un grupo:

- a) Una o varias personas pueden crear deliberadamente un grupo para alcanzar una meta común, ya que de manera individual no le es posible lograrla. Por ejemplo: los grupos de trabajo, los grupos de acción social, organizaciones o agrupaciones políticas o religiosas.
- b) Pueden formarse grupos de manera espontánea, es decir, que los individuos que la integran o hacen porque esperan obtener satisfacciones y no porque estos grupos sean establecidos deliberadamente para lograr algún objetivo común. Por ejemplo: los grupos de amigos, los clubes sociales.
- c) Otros grupos se forman porque sus integrantes han sido tratados por otros de modo homogéneo, en estos grupos la gente puede ser clasificada en algunas oportunidades por el color de su piel, por el idioma que habla, por su religión, por las vestimentas que usa o por cualquier otro atributo. Por ejemplo: se habla de los negros, de los judíos, de los hippies, etc. (29-30)

Dentro de este marco la elección es un factor que condiciona el nacimiento del grupo pero también las razones por las que se agrupan pueden influir en la formación del mismo. Los diferentes objetivos que tienen las personas, ya sean



colectivos o individuales han llevado a la formación de grupos de acuerdo a sus inclinaciones.

Francia y Mata anuncian varias razones para que las personas se agrupen:

- a) Satisfacer necesidades:
 - Físicas (alimento, salud, aire, descanso, cobijo, sexo...).
 - De seguridad (integridad, economía, trabajo...).
 - Sociales (el grupo por el grupo, sentirse bien, sentirse valorado, proyectar cualidades...).
 - Del yo (afianzarse en el conocimiento de sí, confianza en sí, estima de los otros...).
 - De autorrealización (en el campo de la belleza, personalidad, confrontación de valores: orden, justicia, comunicación, servicio...)
 - b) Satisfacer la atracción interpersonal (física, psicológica, -semejanza o complementariedad -, espiritual).
 - c) Lograr objetivos parciales o metas en la vida que el grupo posibilita.
 - d) Seguir a un líder que ofrece garantías de determinados valores, intereses o esperanza de lograrlos.
 - e) Vivir en un clima relacional que parece existir o posible de conseguir.
 - f) Encontrar una serie de actividades programadas y programables en los que uno se pueda sentir a gusto
 - g) Hacer nuestros los objetivos de un grupo concreto con el que nos identificamos.
 - h) Disponer de una serie de materiales y recursos que se pueda utilizar.
 - i) Contar con la fuerza o prestigio social en el grupo.
 - j) Realizar metas o actividades que una persona solo no puede realizar.
- (35)



El siguiente ejemplo de Tschorne, sirve para comprender claramente cómo se forma y funciona un grupo:

Los pasajeros del metro no constituyen un grupo aunque estén reunidos por un tiempo y tengan todos ellos aparentemente un mismo objetivo: llegar a otra estación. Pero podrían constituirse un verdadero grupo si se produjera, por ejemplo, un accidente. En este caso todos tendrían un objetivo realmente común: salvar sus vidas. Se podría observar que surgirían espontáneamente uno o varios líderes; se definirían varios roles: ir a pedir socorro, atender a los heridos, tranquilizar a las personas emocionalmente más afectadas, etc. Aparecerían unas normas. Existiría una interrelación mutua intensa, ya que la serenidad o el pánico de uno de ellos influirían poderosamente en los demás. (16)

El ejemplo sustenta que lo que mueve a las personas a formar un grupo es compartir objetivos comunes, a partir de lo cual se genera interacción de sus miembros y cumplimiento de determinados roles y establecimiento de normas. “Una de las características básicas en la formación de un grupo radica en la propia decisión de sus miembros para constituirse en grupo” (Tschorne 17). En otros términos, la voluntad es un elemento indispensable para la conformación de los grupos.

Así mismo el grupo cuenta con elementos que lo estructuran.

1.3 Elementos estructurales de un grupo: objetivos, cohesión, la comunicación y normas.

Para que un grupo se constituya como tal debe contar con elementos básicos que permiten su existencia y estabilidad.



Marín y Troyano citan a Wittenbaum y Moreland quienes han conceptualizado a la estructura de un grupo como “el marco interno que define las relaciones de sus miembros a través del tiempo” (53). Los mismos autores agregan que “la estructura grupal es aquello que surge en un grupo una vez que es evidente que éste existe” (53).

La estructura grupal tiene elementos que la conforman y Tschorne Patricia propone cuatro elementos estructurales que se caracterizan en los grupos: estos son *los objetivos, la cohesión, la comunicación y las normas*, los cuales se ha tomado del libro “*La dinámica de Grupo en Trabajo Social*”, y se describen a continuación por considerar que es pertinente al objeto de estudio de la monografía.

1. Los objetivos

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

Concretar es fundamental en la vida del grupo. Un grupo sin objetivos es como un barco sin timón.

Por lo general, los grupos no tienen un solo objetivo, sino varios: un objetivo final y varios inmediatos subordinados al primero y denominados objetivos secundarios, o específicos.

Los objetivos del grupo pueden dividirse en dos clases: objetivos ligados al trabajo o tarea; y objetivos ligados al mantenimiento de la vida del grupo.

2. Cohesión

La cohesión es la <<tendencia a mantenerse unidos y de acuerdo>>.

Para Bany (1964), una condición necesaria para la eficacia del trabajo en grupo y para la satisfacción de las necesidades afectivas de sus miembros.



Es, además, un índice de la situación de grupo y de su grado de madurez. Por eso la cohesión es un indicativo a evaluar periódicamente

Factores que favorecen la cohesión

- a) La existencia de objetivos motivadores, claros y concretos y evaluables, elegidos por los participantes. La flexibilidad para reformularlos. La satisfacción que producen sus logros.
- b) La comunicación auténtica entre los miembros del grupo, dentro de un ambiente o clima psicológico potenciador que favorezca la satisfacción de algunas necesidades básicas afectivas:
 - expresar sus propios pensamientos y sentimientos
 - ser considerado como valioso
 - sentirse aceptado y comprendido.
- c) La colaboración entre los miembros, de manera que cada uno respete a los otros y cumpla con su rol, responsabilidades y tareas.
- d) El prestigio del grupo, que se obtiene a través de los éxitos logrados, hace que el grupo adquiera una identidad propia y cree una tradición de grupo.

3. *La comunicación*

La calidad de la comunicación dependerá del tamaño del grupo. Cuanto mayor es el tamaño del grupo, menor será la cantidad de tiempo que le corresponderá a cada miembro para comunicar sus opiniones. Cuanto menor sea un grupo, mayor será la intimidad y comunicación que se pueda lograr. A mayor comunicación, mayor cohesión; a menor cohesión, menor comunicación.



En cuanto al nivel de comunicación en las relaciones personales, Sagrario (1984), indica que la comunicación puede darse a varios niveles de profundidad:

- nivel exterior de la personalidad: conversaciones sobre tiempo, etcétera.
- conversaciones sobre otras personas
- nuestras ideas y juicios
- periferia de la intimidad
- nuestros sentimientos
- nuestras vivencias.

Estos tres últimos niveles son los que producen, tanto el emisor, como el receptor, una sensación de comunicación real.

4. Normas

Las normas son acuerdos explícitos entre los miembros del grupo sobre qué comportamientos deben o no deben poner en práctica los individuos del grupo. Constituyen algo así como las reglas de conducta establecidas por los mismos miembros del grupo a fin de mantener la coherencia interna.

Las normas ayudan a cada uno a percibir y juzgar lo que está <<bien>> y lo que está <<mal>>, lo que es apropiado o no, lo que es <<aceptable>> o <<rechazable>> en el grupo.

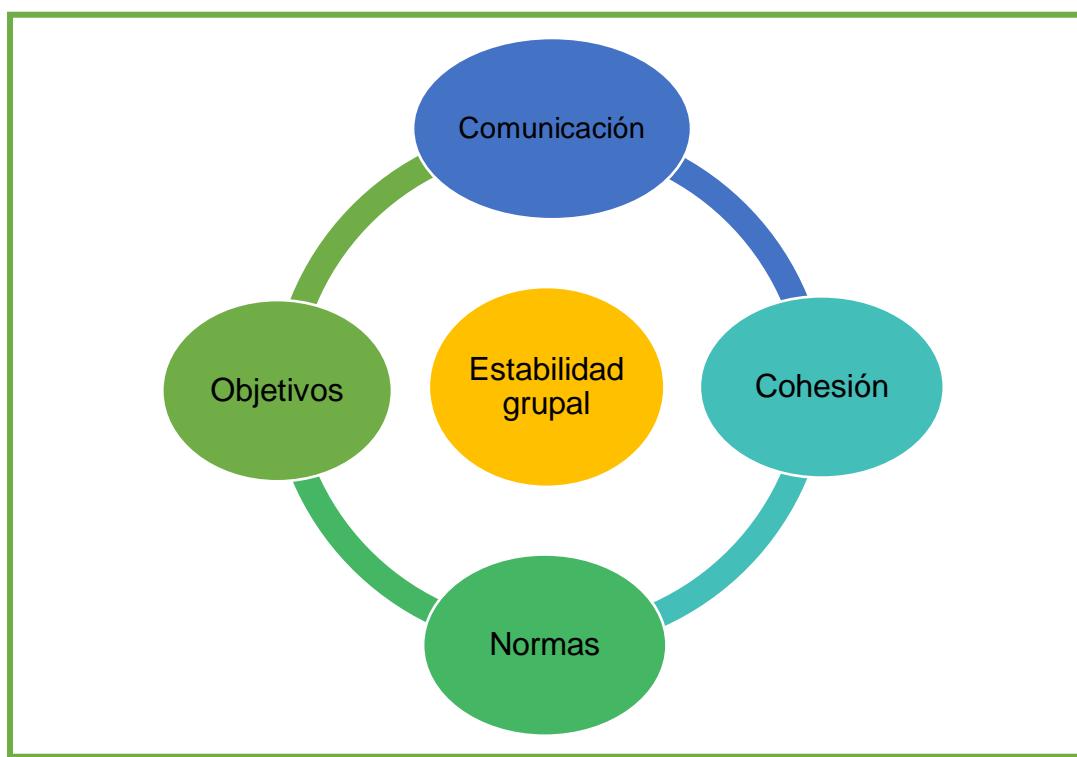
Las normas como los objetivos, no son fijos, y pueden replantearse de acuerdo con las necesidades del propio grupo. La formulación de las normas se explica por las siguientes causas:

- deseo de mantener estabilidad en el grupo.
- rentabilidad de las acciones conjuntas.

- aprovechamiento del tiempo destinado al trabajo grupal.
- consolidación del proceso de socialización.
- regulación de los comportamientos de los miembros del grupo. (17 - 19)

Para comprender mejor lo que la autora aborda se ha realizado un gráfico:

Gráfico 1 Representación gráfica de los elementos que estructuran al grupo según Tschorne.



Fuente: Explicación de Tschorne en, *Dinámica de grupo en trabajo social* (17-20).

Elaborado por: Nancy Carolina Velásquez, egresada de Trabajo Social

Tschorne parte explicando que los objetivos son el motor del grupo porque estos hacen trabajar a las personas para lograr la meta deseada por lo tanto es importante tener objetivos claramente definidos, pues estos condicionan el rumbo del grupo.



La misma autora expone que la cohesión es la unión entre los miembros de un grupo y uno de los factores determinantes para que exista la cohesión es la comunicación. Mientras más comunicación exista mayor es el nivel de cohesión en el grupo. Si estos elementos se mantienen en el grupo cada miembro podría expresar sus sentimientos sin temor a recriminaciones y los miembros del grupo se pueden sentir aceptados.

En referencia a los elementos del grupo que expone Tchorne se puede decir que en un grupo sin cohesión consecuentemente no existe una libre participación, sus miembros pueden sentirse inhibidos y limitados, lo que limita la funcionalidad del grupo, entonces si el grupo no tiene comunicación, no podrá fluir la toma de decisiones y la participación se vería afectada.

El elemento estructural final que Tschorne establece son las normas. Describe que estas regulan las acciones que se cumplen en el grupo es decir fijan lo que puede o no se puede realizar. Las normas no son estáticas, éstas pueden ir cambiando de acuerdo a las necesidades y objetivos del grupo.

El grupo cuenta con elementos que lo regulan y mantiene a sus miembros unidos para llegar a los objetivos deseados. Es decir que los *objetivos, cohesión, comunicación y normas* le dan funcionalidad y estabilidad por lo tanto si tiene un debilitamiento en cualquiera de estos elementos el grupo podría desintegrarse.

Al estudiar los elementos estructurales que propone Tschorne, se puede entender los procesos grupales que permiten a los grupos generar relaciones de carácter dinámico e interdependiente.

Los elementos que estructuran también dependen del tipo de grupo, por lo tanto para identificar los elementos que están presentes es importante conocer cuál la tipología de los grupos.



1.4 Tipos de grupos

Los grupos humanos abarcan amigos y familias, redes sociales y vecindarios, clubes sociales y partidos políticos o asociaciones diversas, lo cual pone de manifiesto que la práctica totalidad de nuestra existencia está relacionada, por una u otra causa con los grupos. (Marín y Troyano 17)

Todos los individuos en la sociedad representan un tipo de grupo, los mismos que están clasificados dependiendo los elementos que los estructuran, es decir, los objetivos que desean satisfacer.

A continuación se dará una descripción de la clasificación de la tipología de los grupos realizada por Contreras de Wilhelm en su obra *Trabajo social de grupos*:

Grupos primarios y secundarios

Estos grupos son los que forman la naturaleza social, caracterizados por una asociación y cooperación íntima, que es la función de los individuos en un todo común, de tal manera que el propio yo de uno es la vida común y el propósito del grupo. La forma más simple de describir esta totalidad consiste en afirmar que es un nosotros.

Un grupo primario es la familia, en la cual se encuentran las características de los que llegarán a ser en la vida adulta de los miembros que la forman. La primera experiencia de grupo la tiene el niño en su hogar; así; las relaciones que se establecen durante la infancia influyen en las actitudes que el niño, el adolescente y el adulto asumen en los grupos.

Generalmente, el segundo grupo en que actúa el niño es el de juegos, a menudo de una relación con otros compañeros de su edad que habitan en una misma zona comunal. Este grupo secundario está caracterizado por una relación funcional con base en intereses específicos, que al perderse o terminarse llevan a la disolución.



Grupos según su forma de integración

Grupo natural o espontáneo. Es aquel que se forma sin que nadie lo motive y resulta homogéneo en edades e intereses. Su vinculación es afectiva y su tendencia cerrada: generalmente son las pandillas o los grupos formados en las calles.

Grupo obligatorio: Es aquel que pertenece el individuo por voluntad ajena o por circunstancias diversas. La adaptación en estos es buena cuando se ofrecen estímulos efectivos, de seguridad o de hábito.

Los grupos naturales y obligatorios no son objeto de estudio de trabajo social, ya que sus características de unión no están determinadas por la voluntad del individuo ni por un programa especial.

Grupos motivados

Son aquellos en que los miembros participan con base en objetivos determinados y sugeridos; por ejemplo, los miembros de estos grupos ingresan debido a la búsqueda de aprobación de los demás, buscando prestigio social, siguiendo a un jefe o por interés personal. Éstas son las asociaciones profesionales, los grupos de secundaria, de bachillerato o de profesional, los políticos o aquellos que tienen influencia y prestigio en una comunidad.

Grupos preformados

Están formados por miembros que se conocen entre sí y han permanecido unidos efectivamente antes de constituir un grupo. Existe un líder electo por prestigio, que lo integra y asegura la permanencia de una estructura que ofrece seguridad. También son los grupos de aprendizaje que se componen con fines de capacitación.



Grupos formales e informales

Grupo formal. Éstos se estructuran o forman por normas compartidas respecto a objetivos materiales de los miembros, comunidad y de la institución. Las normas están determinadas antes del ingreso de los socios; por ello, su conducta ya está señalada, los roles prescritos, la seguridad determinada por reglamentos, estatutos, etcétera.

Un ejemplo sería un grupo de jóvenes que se integran a un partido político. Aquí su individualidad no cuenta sino su masificación [...]

Grupo informal. En este tipo de grupo, cada miembro actúa como desea, con libertad y bajo su propia individualidad.

Grupos organizados

Grupos organizados. Son aquellos en los que existe una división de trabajo para procurar una meta productiva en los que se establecen posiciones y roles, asumiendo cada miembro un papel especializado en función de socios (por ejemplo el equipo de futbol). Cada uno es parte solidaria de la estructura, depende de los otros y estos de él.

Grupos abiertos y cerrados

Grupo abierto. Es flexible, permite el ingreso o egreso de los miembros, ya sea abandonando el grupo y la actividad definitivamente o para pasar a otro en el que pueda integrarse con más facilidad.

Grupo cerrado. Es aquel que ofrece resistencia al cambio de participantes, de manera que no recibe nuevos miembros buscando conservar el prestigio y el poder o por temor a cambios (común en adolescentes). En algunos, se establecen normas para la admisión (pandilla) y en otros el egreso está sancionado (grupo de delincuentes).



Grupos voluntarios

En estos se participan simplemente por el agrado de concurrir, por simpatía con la persona que los forma y por sus miembros, o por deseo de colaborar en las actividades a las que se dedican. Son los grupos ideales para ser conducidos por trabajo social, ya que la concurrencia libre y voluntaria de los individuos y la relación que se establecen entre ellos ofrece varias oportunidades educativas a las personas que los forman [...]

Los grupos voluntarios se subdividen en:

- a. *Grupos de cultura homogénea.* Están formados por personas de condición cultural y social semejantes. Los factores homogéneos que determinan la asociación pueden ser muy diversos: económicos, vocacionales, de acuerdo con el cociente de inteligencia, de destreza física, de cultura, de problemas o intereses comunes.
- b. *Grupos de intereses homogéneos o especializados.* Reúnen a personas de distintas actividad culturales o sociales agrupadas por un interés común o por una actividad especial. Para trabajar con ellos, se debe tener conocimiento acerca de las actividades a las que se dedican para aprovechar todas las oportunidades de mejoramiento social que se derivan de ellos. Estos grupos se llaman clubes.
- c. *Grupos de múltiples actividades.* Están formados de asociación voluntaria con el objetivo de estar juntos y realizar diversas actividades, aunque haya generalmente una a la que dan preferencia para establecer una unidad en el programa de trabajo.
- d. *Grupos terapéuticos.* Son asociaciones voluntarias pero motivadas. Sus participantes son personas con problemas sociales o de salud y es necesario que exista entre ellos cierta similitud en relación con el problema que los afecta. Las actividades que se desarrollan suelen



ser manuales y de Trabajo Social se realiza con fines curativos y educativos y mediante la interacción del grupo.

- e. *Grupo según el sexo.* Existen grupos masculinos, femeninos y mixtos.
- f. *Grupo según la edad.* De acuerdo con Natalio Kisnerman, éstos pueden ser como sigue:

Grupo escolar. Esta comprendido entre 7 y los 13 años.

Grupo de adolescentes. Son varios los motivos de la asociación, sin embargo, cabe señalar que obedecen a necesidades psicológicas de seguridad, reconocimiento, de ajuste personal a la sociedad, de afecto y compresión.

Grupos de adultos. Son grupos con intereses fijos y con seos de participación a fin de realizar actividades que les sirvan como descanso de su vida laboral o doméstica.

Grupo de ancianos. Se caracterizan por la pérdida de la capacidad física y de aprendizaje. Se trata de personas menos accesibles a lo nuevo, con intereses fijos que generalmente centran su actividad en juegos de salón, exposiciones culturales, discusiones o vida social. (25 - 31)

Con la clasificación realizada por Contreras de Wilhelm se puede entender la sociedad está compuesta por grupos, estos pueden ser; grupos familiares, delincuenciales, religiosos, políticos, económicos, etc., y de estos depende como se encuentre este tejido social.

Las personas viven en agrupaciones y de estas depende el funcionamiento de la sociedad, cada persona se agrupa según su necesidad, afinidad o naturaleza y su inclinación puede ser a; grupos religiosos, grupos de rehabilitación, grupos de rebelión etc.



La clasificación de los grupos sociales permite entender que todas las personas forman parte de un grupo en la sociedad y el tipo de grupo en el que están insertos puede variar de acuerdo a sus preferencias.

Los resultados de la organización y accionar de los grupos se ven reflejados en la sociedad, debido a que la dinámica generada por los grupos produce cambios a nivel del tejido social, ya sea para el desarrollo o retrocesos de la sociedad, a partir de esto es importante reconocer la importancia de la actuación de los grupos en la sociedad.

1.5 Dinámica de Grupos

Tschorne plantea que “*los grupos son dinámicos*” y cita a Lewin quien da a conocer el significado de dinámica de grupos diciendo que “entiende por <<dinámica de grupos>> a los distintos fenómenos que se producen en la vida de los grupos” (15).

Francia hace referencia a la dinámica que se genera en un grupo afirmando que “cada grupo vive su propio proceso. En la maduración hay aspectos, situaciones, comportamientos, pasos, que suelen ser muy universales” (25).

Se puede entender que la dinámica de grupo es el resultado de las interacciones que se generan en el grupo, puede ser la comunicación, ideas, espacios de participación y de inclusión social.

La dinámica generada en el grupo es importante porque sus efectos grupo están presentes en la sociedad, a partir de esto es importante destacar la importancia de los grupos de la actuación de los grupos en la sociedad ya que dentro de estos se desarrollan valores y principios que fortalecen la sociedad.



1.6 Importancia de los grupos en el desarrollo de la sociedad

Los grupos sociales a lo largo de la historia han sido protagonistas del desarrollo de la sociedad, debido a la dinámica que genera su interacción. Los resultados del accionar de los grupos se pueden visibilizar en el tejido social. Para Marín y Troyano “La sociedad está estructurada en grupos grandes y pequeños que dirigen las habilidades y las aspiraciones del ser humano hacia metas concretas” (17).

Para entender como los grupos se relacionan con el tejido social y en la sociedad, se expone las aproximaciones de conceptos de tejido social, abordados por Castro Rodríguez:

Este término fue traído desde la Biología y la Medicina y asumido por la Sociología “Desde la sociología se define al tejido social como el conjunto de redes personales, categoriales, estructurales, formales y funcionales, inter e intra sistémicas; que constituyen un activo para los individuos y la sociedad pues les permite ampliar sus opciones y oportunidades para mejorar su calidad de vida.

Tejido social es todo el entramaje de toda la comunidad, es una red de relaciones, de interacción y comunicación entre los individuos que comparten la vida, el tiempo y el espacio”.

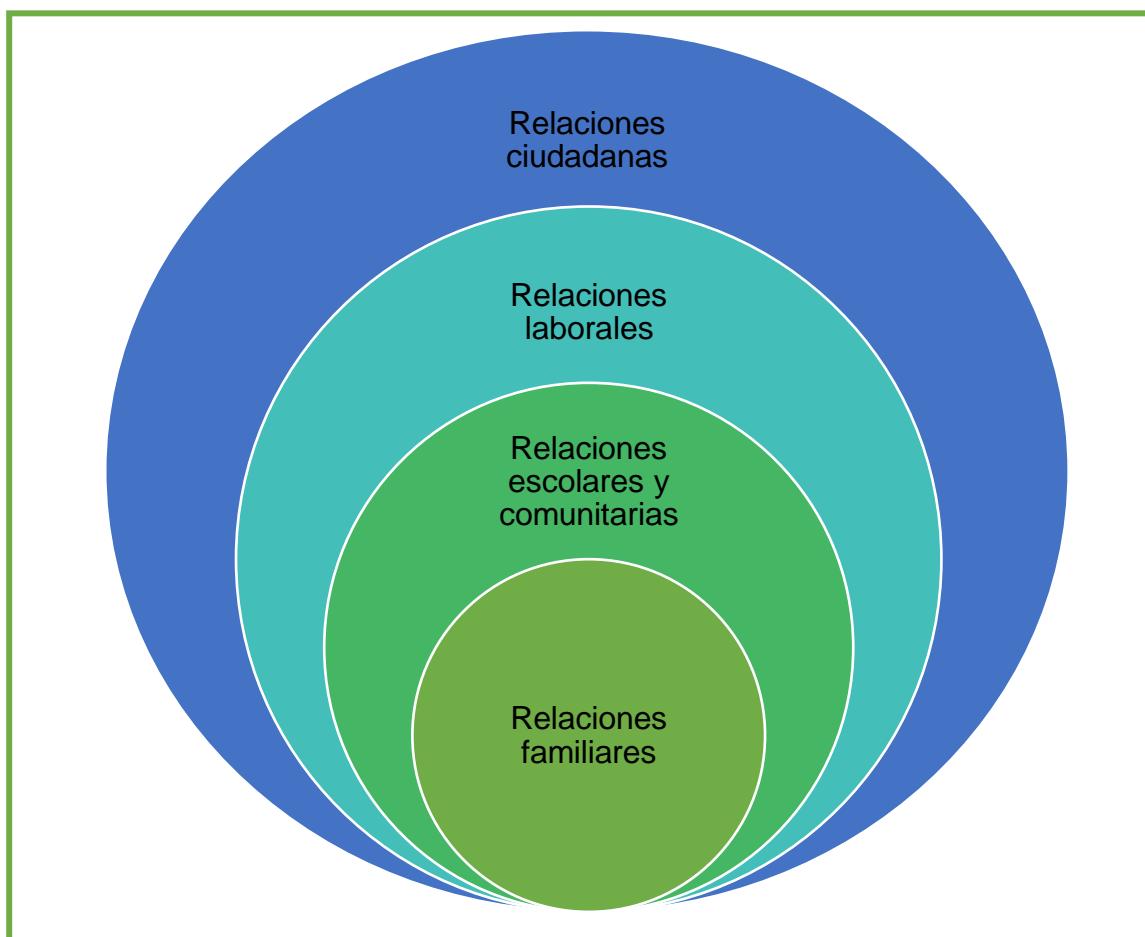
Romero refiere que se puede comprender como “un conjunto de relaciones efectivas que determinan las formas particulares de ser, producir, interactuar y proyectarse en los ámbitos familiar, comunitario, laboral y ciudadano”, puede visualizarse como círculos concéntricos que representan los diferentes entornos en los que se desenvuelve la vida de un individuo en interacción con otros. En el círculo más interno se entrelazan las relaciones familiares. En el círculo o entorno inmediato se entrelazan las relaciones escolares y comunitarias. Luego sigue un círculo o entorno mayor, que corresponde al entramado de las relaciones laborales. Y, en el círculo o entorno más externo, se entrecruzan las relaciones ciudadanas. La calidad del tejido social

depende de factores como: los valores, las normas de convivencia, los mecanismos de comunicación, los roles y los límites. (2)

De acuerdo a la cita anterior, se deduce que el tejido social son las redes relacionales que se estructuran en la sociedad a partir de la interacción de los individuos. La construcción del tejido social se inicia en el grupo familiar, siendo este el primer espacio relacional en el cual se desarrollan lazos afectivos que se ven reflejados en diferentes espacios del tejido social.

Para tener una mejor comprensión del tema se expone elaborando un gráfico de acuerdo a lo estudiado sobre el tejido social:

Gráfico 2 Representación gráfica del Tejido Social



Fuente: Castro Rodríguez (2)

Elaborado por: Nancy Carolina Velásquez, egresada de Trabajo Social



El tejido social es importante porque permite formar grupos que se dirigen hacia un fin común. Un ejemplo de tejido social son los grupos juveniles, escolares, laborales que se unen para desarrollar objetivos con beneficio individual y de la sociedad.

La sociedad se encuentra íntimamente relacionada con el tejido social y para comprender esta temática se presentan algunos conceptos y significados de sociedad:

Ander-Egg expone que la sociedad “en su uso más generalizado hace referencia a la contextura interhumana, aludiendo al conjunto de individuos, organizaciones, instituciones, actitudes y formas de ser que tienen características en común; en este sentido, se habla de sociedad burguesa, sociedad capitalista, sociedad socialista, etc.” (Diccionario del Trabajo Social 323).

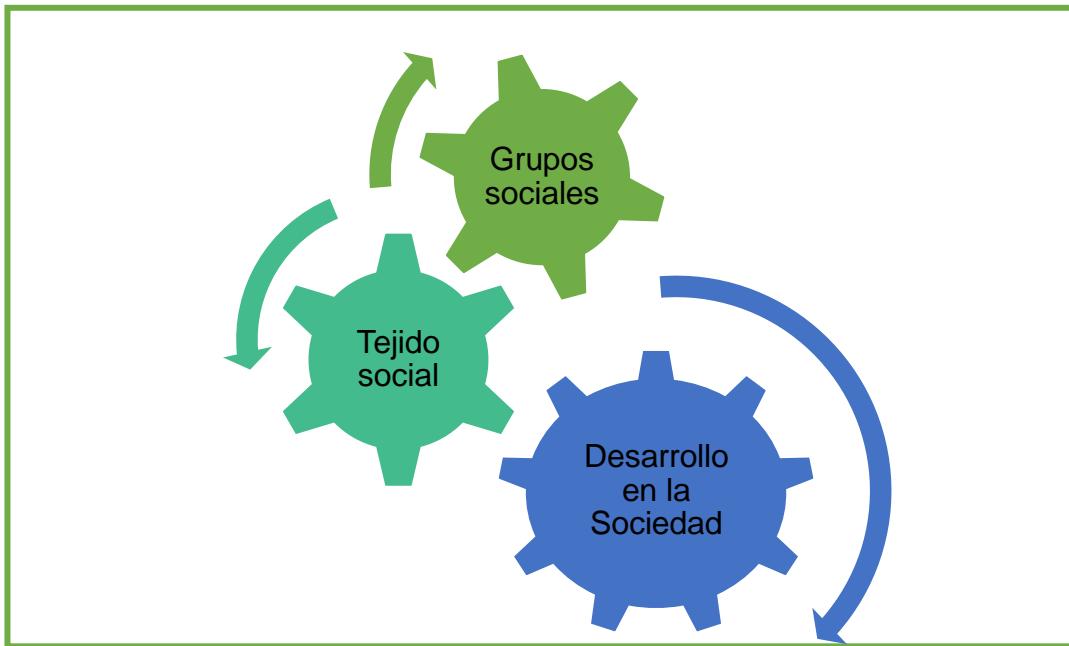
Para Spencer “se puede decir que una sociedad no es más que un nombre colectivo para referirse a cierto número de individuos” (232).

María Moreira cita la definición de sociedad y que explica que: “Podríamos decir que la sociedad es un conjunto de los seres humanos, unido moral, material, espiritual, y culturalmente para la satisfacción de necesidades comunes, recíprocos beneficios, aspiraciones semejantes y fines iguales” (Biblioteca Virtual Universal parr. 4).

Todo lo que proponen los autores haciendo referencia al tejido social y sociedad están directamente vinculados con los grupos, debido a que estos son el centro de la organización y articulación en la sociedad.

Para entender mejor esta relación se ha elaborado un gráfico sobre la importancia de los grupos en la sociedad.

Gráfico 3 La importancia de los grupos sociales en el desarrollo de la sociedad.



Fuente: Estudio de los conceptos de tejido social, sociedad y desarrollo.

Elaborado por: Nancy Carolina Velásquez, egresada de Trabajo Social

Los elementos estructurales de los grupos como la cohesión, comunicación, normas y roles dan estabilidad al grupo y además son característicos de la estructura social por lo que se puede concluir que los grupos son transmisores no solo de operaciones sino también de valores y buenas prácticas que se ven reflejados en el desarrollo social.

Los objetivos que llevan a organizarse a los individuos posteriormente resultan en logros de acciones concretas como la participación ciudadana, protección de derechos y aparición de políticas públicas en favor de grupos vulnerables y ayuda a sectores desfavorecidos de la sociedad. Es decir que las acciones de los grupos conducen a lograr grandes cambios para el bien común.



Figueroa Juana señala lo siguiente:

Se entiende como desarrollo a la satisfacción de todas las necesidades propias del ser humano, no solo las primarias (alimento, vivienda, educación, salud) sino también: protección, entendimiento, participación, ocio, creación y libertad. Las cuales son en sí mismas potencialidades humanas individuales y colectivas. (El hombre, clave fundamental del desarrollo)

El desarrollo es la satisfacción de las necesidades de los seres humanos, y la mejor manera de esto llegar al desarrollo es mediante la organización que se da en los grupos sociales presentes en el tejido social.

Dentro del grupo se desarrolla valores y principios como el cooperativismo, la solidaridad, el respeto, confiabilidad etc., estos van apareciendo según el objetivo del grupo. Estos valores son aprendidos y repetidos en todos los espacios sociales.

Los resultados que un grupo obtenga depende del nivel de cohesión por lo tanto es imprescindible mantener fortalecido a un grupo en todos sus aspectos con el fin de evitar fracasos que debilitan a la sociedad. Cuando un grupo tiene un debilitamiento en sus elementos estructurales puede simplemente desaparecer, dejando así un tejido social frágil.

Lo expuesto anteriormente reconoce la importancia de la intervención de profesionales con los grupos con el fin de fortalecer al grupo y consecuentemente a la sociedad. El Trabajo Social por sus características propias interviene en el ámbito social y de manera específica con grupos sociales por lo que su aporte en el fortalecimiento de los grupos sociales y del tejido social es relevante.



CAPÍTULO II.

2. TRABAJO SOCIAL DE GRUPOS

2.1 Antecedentes

Antes de abordar el Trabajo Social de grupos, inicialmente se debe precisar al Trabajo Social como una profesión y entender a quienes está dirigida.

Según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) el Trabajo Social es: “Una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas” (Federación Internacional de Trabajadores Sociales parr. 1).

Ander-Egg define al Trabajo Social:

De una manera general, puede afirmarse que el trabajo social es una modalidad operativa de actuación con individuos, grupos o comunidades, para la realización de una serie de actividades destinadas a resolver problemas, satisfacer necesidades o para atender a sus centros de interés. Las tareas de acción social y la prestación de servicios son realizadas, en cuanto a sus objetivos tácticos, con un alcance asistencial, rehabilitador o preventivo. A través de estas acciones con la gente implicada en los programas o actividades, sean usuarios/as o destinatarios/ as de los servicios, se procura desatar un proceso de promoción del autodesarrollo interdependiente de individuos, grupos y comunidades, según sea en cada caso el ámbito de actuación. En este aspecto, el trabajo social es una forma de movilización de recursos humanos. (Diccionario del Trabajo Social 346)



El Trabajo Social es una profesión con formación humanística y científica, que su intervención comprende la búsqueda de desarrollo social, salvaguardar y restablecer derechos humanos. Su accionar pretende brindar a las personas herramientas que le permitan alcanzar el desarrollo consciente e independiente.

El Trabajo Social para alcanzar su objetivo ha ido incorporando varios métodos de intervención entre ellos el método de trabajo con grupo. Lo citado por Viscarret de Ander-Egg quien definen al método como “el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas fijadas de ante mano de manera voluntaria y reflexiva para alcanzar fines determinados que puedan ser conceptuales o materiales (36).

Ander-Egg en su obra *Introducción al trabajo social* explica el establecimiento de los métodos clásicos que son empleados en Trabajo Social:

En los años veinte se establece el primer método profesional; caso social individual; a mediados de los treinta el trabajo social de grupo es admitido formalmente como el segundo de los métodos profesionales; luego queda consagrado el tercero de los métodos clásicos; organización y desarrollo de la comunidad [...] (116)

Cada uno de estos métodos tiene diferentes maneras de intervención al igual que sus orígenes, a continuación, se estudiará Trabajo Social con Grupos, que es el motivo de la presente monografía.

2.2 Origen del Trabajo Social con grupos: período pre científico y período científico

El Trabajo Social con grupos ha ido evolucionando desde su surgimiento hasta la actualidad y sus orígenes demuestran la importancia de la intervención con los grupos sociales.



2.2.1 Trabajo Social de grupos en la historia

La génesis del Trabajo Social de grupo en sus primeras formas manifestación, surge en las actividades que se dieron con grupos durante el periodo de la Revolución Industrial.

Contreras de Wilhelm expone lo siguiente:

El trabajo en grupo con orientación educativa y social – igual como sucediera con el método de casos – comenzó antes de que fuera definido como método profesional con técnicas y objetivos propios. La práctica del trabajo social de grupos nació con el fin de satisfacer necesidades sociales durante el humanitarismo que influyó en el movimiento organizador de la caridad al crear conciencia de ayuda a la clase trabajadora no sólo cuando el individuo estuviera enfermo o desvalido o cesante, sino también para que compartiera y se recreara con amigos en ambientes adecuados durante su tiempo libre (Contreras de Wilhelm 1).

Tovar Navas explica sobre los cambios sociales de la época que condujeron a la necesidad de intervención con los grupos:

El cambio de la vida de una sociedad donde se daba ayuda mutua, se altera la estructura social que lleva al individualismo, destruyendo la responsabilidad y la conciencia social, como consecuencia de la aparición de nuevas clases sociales; burguesía y proletariado, sujeto este último a condiciones precarias de vida, donde el hogar solo será comedor y dormitorio, sin tener oportunidad de compartir plenamente la vida familiar, la amistad, se rompen las relaciones humanas y el sentido de unidad conocido en la Edad Media y como una necesidad de esa relación humana se dan ciertos grupos especiales. (Tovar Navas 90).

Dentro de este marco del origen del Trabajo Social de grupos se conoce lo siguiente:



[...] la historia registra la brutalidad y la opresión inédita que sufrieron los trabajadores ingleses y las respuestas colectivas en torno a larguísima jornadas de trabajo, el empleo de mano de obra femenina e infantil, los bajos salarios y las insoportables condiciones de vida de los trabajadores, víctimas del naciente orden social. (Rodas, José y René 9).

Con este cambio en el orden social surge el proletariado, estas personas tenían grandes necesidades económicas lo que acarreó problemas de desadaptación social y a partir de esto surge el individualismo pues las personas que no contaban con los recursos para subsistir y mantener a la familia, lo que causó individualismo en la estructura social.

Se entiende que con el surgimiento de los problemas sociales generados por la Revolución Industrial algunas personas se conmovieron y ayudaron a los que sufrieron los estragos de la época, mediante acciones relativas a la caridad cristiana que pretendían mitigar los problemas generados por la industrialización.

Este movimiento denominado movimiento de la caridad influyó en la generación del Trabajo Social de grupos como un método de intervención.

Contreras de Wilhelm en su obra *Trabajo social de grupos* presenta el origen del Trabajo Social de grupos como un método de intervención que se desarrolló en dos períodos: el período pre científico y el período científico los cuales se citan a continuación:

Período pre científico

Dicho período comprende la aportación de los precursores, tanto de aquellos que organizaron y dirigieron grupos con fines sociales, como de quienes trabajaron con objetivos puramente educativos. La aportación de estas experiencias formó la base de la materia del trabajo social de grupo, cuyos



primeros antecedentes los encontramos después del siglo XIX durante el periodo de la Revolución Industrial.

[...] principalmente en Inglaterra por haber sido el país que más sufrió con el cambio económico y social causado por la industrialización, ya que la organización social se alteró con las nuevas condiciones materiales e ideológicas creadas por el maquinismo. Así, desaparece la estructura social basada en la familia y en la división del trabajo sencillo. (1-2)

Las personas que más sobresalieron con esta iniciativa dentro del período pre científico según Contreras son:

Don Bosco (1815-1888)

Sacerdote de la orden de los salesianos, Don Bosco fue el primero que reconoció el valor de la vida en grupo y la recreación como medio de educación. El objetivo del religioso era llegar a establecer una relación amistosa entre maestro y alumno [...] Basando su sistema en la “razón, bondad y religión”, estableció el hecho de la dignidad del niño y declaró que la recreación podía ser utilizada con fines educativos.

George William

Fue el primero que intentó solucionar algunos problemas de la realidad social. Empleado de una tienda en Londres, empezó a reunir en grupo a sus compañeros de trabajo con fin de conquistar “almas para Cristo”. Su idea creció y se hizo extensiva a las casas comerciales, hasta que en 1846 constituyó la llamada Asociación Cristiana de Jóvenes (YMCA, *Young Men's Christian Association*) cuyo objetivo era salvar a los muchachos de los peligros y vicios que la vida les ofrecía, prodigándoles un hogar espiritual donde acogerse.

Samuel Barnett



Su idea fue crear centros recreativos para las personas que contaban con tiempo libre. La obra social y educadora de Barnett estuvo basada no en una técnica, sino en el ambiente de amistad que existía en la institución; su idea fue tomada de una experiencia que realiza San Vicente de Paul en el siglo XVII.

Samuel Barnett, vicario inglés y canónigo de Westminster, fundó en 1884 el primer centro, convencido que el maquinismo había influido en la familia y en la comunidad, por lo que sintió la necesidad de tener más contacto con los feligreses. En una parroquia situada en un barrio de Londres se propuso ofrecer cultura al pueblo, para lo cual invitó a algunos estudiantes. Así, formaron clubes, impartieron conferencias, dieron conciertos y toda clase de actividades recreativas y educaciones. Su lema era “compartir y crear amistad” y tuvo como principal colaborador a Arnold Toynbee, por lo que el nombre de la organización fue Toynbee Hall (de ahí los centros vecinales Toynbee Hall que se desarrollaron en Inglaterra alrededor del año de 1980). Su finalidad era proporcionar actividades recreativas a los vecinos mediante técnicas de dinámica grupal, centros que se expandieron rápidamente por todo el país y después pasaron a Estados Unidos.

Clubes de niños

En 1869 se formó en Inglaterra el primer club de niños y fue extendido más tarde por todos los Estados Unidos. Estos clubes atendían a niños y jóvenes desde los 8 hasta los 20 años, con actividades extraescolares en las noches y en las vacaciones, como un medio para liberar a la infancia de la influencia perniciosa de la calle y ofrecerle una recreación sana y constructiva; asimismo, destinaron una mayor importancia a las actividades tendientes a evitar la delincuencia infantil y juvenil.

General Baden Powell: El movimiento scout fue iniciado en 1908 por el general inglés Baden Powell; después se difundió por todos los países del



mundo, aunque tuvo especial continuidad en Chile en 1909. Dicha agrupación fue creada con la finalidad de atender a los hijos de la clase trabajadora, quienes, debido al empleo de sus padres y a las carencias de orden económico y social, quedaban sin dirección educacional y moral adecuadas [...]

El lema de los scouts es “siempre listos” y tienen un código de honor que guía la conducta de todos los asociados; forman asimismo una hermandad internacional. Su idea de vida los lleva a ser buenos ciudadanos y servidores del prójimo. (3-7)

Periodo científico

Este se inicia con prácticas basadas en el periodo anterior. En 1920 se comienza a escuchar en las instituciones el término “trabajadores sociales de grupo”, para designar a las personas que laboraban con grupos. En esta época se contempló la necesidad de mejorar la prestación de servicios sociales individuales y surgió la idea de utilizar al grupo como un medio de solución. Con base en las experiencias del periodo pre científico y con el desarrollo de las teorías de otras disciplinas, como la filosofía educacional de John Dewey, los conocimientos de las ciencias sociales y la psicología social inició la importancia del manejo y conducta de pequeños grupos. (*Id.* 7)

Dentro de este periodo, según Contreras los principales percusores fueron:

Slavson y Lieberman

En 1912 Samuel Slavson inició su experiencia de trabajo de grupos al organizar en Brooklyn, Nueva York, clubes para la clase trabajadora, en los cuales proponía educar entreteniendo y ofreciendo oportunidad de desarrollo de la personalidad mediante la participación en grupo. Dedicándose al trabajo con niños en grupos de asociación voluntaria [...] Su sistema lo centró en el



hombre y no en el grupo como todo; además, no diagnóstico los problemas que originaban la desadaptación en los miembros del grupo, sino sólo señaló situaciones que permitieran al individual adquirir conciencia sobre su comportamiento.

[...] En 1916 conoció a Joshua Lieberman, quien compartía la misma inquietud, que había tenido experiencia en la organización de sindicatos. Ambos mostraban interés por las clases trabajadoras y por las ideas renovadoras relativas al campo de la educación [...] Así fue creada la asociación conocida como “Juventud Pionera de América”, la cual trabajó en estrecha colaboración en el campo educacional y con el movimiento de trabajadores.

Newstetter

Inició su trabajo con un grupo en un campamento de verano y después en un vecindario. Fue el primero que enlazó las experiencias de psicología social experimental con el trabajo de grupos; a este último, iguales que Lieberman, lo llamo “club” (cabe señalar que en algunas religiones el club es considerado un grupo que tiene fines sociales o recreativos y no dirigido por un trabajador social). (*Id.9*)

Conferencia nacional de servicio social

En 1936 tuvo lugar la conferencia nacional en Montreal, donde se fundó la Asociación Americana para el Estudio de Trabajo Social de Grupo, la cual determinó declararlo método profesional. Dicha asociación estaba compuesta por personas que trabajan en el campo de la recreación y de la educación formal y por psicólogos, filósofos sociales y personal de centros comunales. Entonces, la recreación, la educación informal y el trabajo de grupos eran considerados una misma cosa.



Por su parte, Grace Longwell Coyle publicó en esa época un libro de trabajo social en el que incluía la técnica de grupos. Fue la primera profesora del método con el sentido que actualmente damos a la materia. Longwell considera que el trabajador social es un líder y rechaza el manejo de grupos con fines individuales. El concepto deja de ser puramente recreativo para ocuparse de lo terapéutico.

En América Latina, el trabajo con grupos se ha venido desempeñando con matiz pre científico.

En 1945, se realizó en Chile el primer Congreso Panamericano de Servicio Social, en el cual se declaró necesario implantar el método en los programas de enseñanza en las escuelas. [...] A partir de la década de 1950 se inició un proceso de expansión de las escuelas en las que se incluyen materias de grupos, comunidad, investigación social y administración. (Contreras de Wilhelm 7-11)

Se puede evidenciar que, en la historia, el Trabajo Social de grupos tiene su aparición en épocas muy antiguas como las del humanitarismo, pero en el año 1920, en el periodo científico que surgen un movimiento que busca las leyes que normen este modelo de intervención. Es decir, Trabajo Social pasó por varias etapas que durante la historia lo llevaron a consolidarse en la profesión actual.

Lo que inició como una forma de ayuda a los demás por amor a Dios o al hombre, en la actualidad se ha configurado en un método de intervención tradicional de los profesionales en Trabajo Social.

Tovar Navas describe las finalidades y tres momentos importantes en la historia del Trabajo Social de Grupos que lo definieron como un método:



El Trabajo Social de Grupos nace con una orientación recreativa, educativa y posteriormente con finalidad terapéutica ampliando sus objetivos de acuerdo al desarrollo de la sociedad

- a) En 1934 en Kansas City tiene lugar la primera conferencia de Servicio Social a nivel nacional con el propósito de dar a conocer un nuevo método en esta profesión que es el Servicio Social de Grupo.
- b) En 1936 en Montreal – Canadá se aprueba el Trabajo Social de Grupo como uno de los métodos de intervención.
- c) En 1945 en Chile, durante el primer Congreso americano de Servicio Social se plantea el método de Servicio Social de grupo, que pasa a formar parte del pensum de estudios en las Escuelas, para lo cual preparan a personal en Estados Unidos o bien vienen profesionales de allá (92).

2.3 Conceptualización de Trabajo Social con grupos

En este apartado se mencionan los conceptos de tres autores sobre Trabajo Social de grupos:

Ander-Egg explica que el Trabajo Social:

Es uno de los tres métodos clásicos de la profesión a través del cual, utilizando la situación de grupos, se ayuda a que los individuos miembros de un grupo puedan satisfacer sus necesidades psicosociales y progresar desde el punto de vista emotivo e intelectual, de modo que puedan alcanzar los objetivos del grupo y contribuir a un mejor funcionamiento de la sociedad.
(Diccionario del Trabajo Social 363)

Contreras de Wilhelm define al Trabajo Social de grupo como: “un método de educación socializante en el que se refuerzan los valores del individuo, ubicándolo



en la realidad social que lo rodea para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora de proceso de desarrollo” (18).

Teresa Rosell Poch cita la definición de Trabajo Social de grupos dada por Gisela Konopka en el año de 1963, la misma que definió al Trabajo Social de Grupos como “un método de Trabajo Social que ayuda a los individuos a elevar su funcionamiento social por medio de intencionadas experiencias de grupo y a afrontar con más efectivo éxito sus problemas personales, grupales o comunitarios” (103).

De lo expuesto anteriormente, estos tres autores coinciden que el Trabajo Social de grupo es una forma de acción social o método que cuyo fin es capacitar o educar a las personas, utilizando la agrupación como un espacio de aprendizaje en donde las personas puedan desarrollar capacidades para actuar de acuerdo a los espacios sociales en donde se encuentre.

Lo ha planteado Konopka, incrementa las posibilidades de éxito que un individuo tiene al enfrentarse a sus problemas dentro de sociedad, lo que reduce los problemas sociales y convierte al individuo en protagonista de su propio desarrollo y del desarrollo social.

2.4 Principios básicos del Trabajo Social con grupos

Para la intervención con este método se cuenta con principios que lo rigen, es así que Ander-Egg, en su obra *Introducción al Trabajo Social* realiza un esquema de los principios básicos de este método de intervención, que fueron citados de Gisela Konopka, una de las principales exponentes en este campo:

1. Reconocimiento y subsiguiente acción en relación con la peculiar diferencia de cada individuo (Individualización en el grupo).



2. Reconocimiento y subsiguiente acción en relación con la amplia variedad de los grupos, en cuantos grupos (Individualización de los grupos).
3. Genuina aceptación de cada individuo con su peculiar fuerza y debilidad.
4. Establecimiento de una relación de ayuda deliberada entre el *group worker* y los miembros del grupo.
5. Estímulo y posibilitación en las relaciones de ayuda y cooperación entre los miembros del grupo.
6. Modificación apropiada del proceso de grupo.
7. Estímulo a cada miembro a participar de acuerdo con el grado de su capacidad, contribuyendo a hacerle más eficaz.
8. Capacitación de los miembros para que se impliquen en el proceso de solución de los problemas.
9. Capacitación de los miembros del grupo para que experimenten formas crecientemente satisfactorias de resolver los conflictos.
10. Ofrecimiento de las oportunidades para experiencias nuevas y diferenciadas en las relaciones y habilidades.
11. Juicioso uso de las limitaciones referidas a la valoración del diagnóstico de cada individuo y a la situación total.
12. Utilización deliberada y diferencial del programa o acción, de conformidad con la evaluación del diagnóstico de los miembros individuales, con el propósito del grupo y con los objetivos sociales apropiados.
13. Evaluación periódica del progreso individual y del grupo.
14. El uso cordial, humano y disciplinado de sí mismo por parte del *group worker*. (141)

Los principios expuestos anteriormente, explican que el Trabajador Social debe reconocer que tanto a nivel individual y de grupos, cada uno de estos es diferente, por lo tanto, la intervención será específica de acuerdo a la necesidad de cada grupo y persona, haciendo referencia que la intervención grupal debe hacerse de acuerdo a cada realidad grupal e individual, dejando de lado una intervención mecanizada.



También se debe considerar el principio de aceptación a cada persona con sus características propias, aprovechando al máximo sus diferentes potencialidades, capacitándoles para enfrentar problemas, e implicándoles en la solución de conflictos dentro del grupo y permitiéndoles disfrutar la satisfacción de resolverlos.

En este método de intervención con grupos rige el principio del derecho a la confidencialidad, aquí Konopka plantea que se debe tener un adecuado uso de las valoraciones y diagnósticos obtenidos. Finalmente se concluye en que la intervención tiene que ser *cordial, disciplinada y humana*, es decir, estableciendo una relación empática entre los miembros del grupo y evaluando los procesos del grupo.

Como complemento a lo anterior, Contreras de Wilhelm plantea diez principios básicos:

1. *Principio democrático.* Es el reconocimiento al valor del individuo, la igualdad de todos los seres humanos, el derecho inalienable de gobernar su propia vida y de tomar decisiones que le conciernen en un clima de total libertad.
2. *Principio de individualización.* Se refiere a la necesidad de conocer y comprender las diferencias de cada ser humano de manera que las reacciones, la evolución y el futuro de cada persona se distingan de cualquier otro ser.
3. *Principio de no juzgar.* Éste es uno de los aspectos que más debe considerarse, pues en la actualidad el trabajador social suele creer que él tiene la razón y la atribución de señalar lo “bueno” y lo “malo” de la sociedad en la que vive.
4. Debemos establecer una relación de simpatía, cordialidad e interés por el grupo, que nos permita una interacción positiva.



5. Se respetará el interés que condujo al individuo a buscar la agrupación, evitándose la manipulación o la implantación de programas no determinados o aprobados por el grupo.
6. Encaminar siempre el grupo hacia experiencias creadoras y de bienestar social.
7. Mantener la fe en los miembros del grupo, ya que por el solo hecho de ser personas, se manifiestan racionales, responsables y con capacidad para participar en el desarrollo de su vida presente y futura.
8. No utilizar al grupo como medio para hacer proselitismo u otras actividades de interés personal.
9. Mostrar madurez emocional y capacidad objetiva frente al grupo mediante un trato cálido y humano que permita comprender el significado de la actuación de cada miembro.
10. El secreto profesional debe ser inviolable y mayor que los de los intereses del líder profesional (20 - 23).

Contreras hace referencia que al momento de la intervención se debe considerar a la libertad de cada individuo en la toma de decisiones por lo tanto el Trabajador Social encamina al grupo hacia el desarrollo y no lo juzga por sus acciones, la intervención cada individuo y grupo es diferente por lo que se debe tener fe en las capacidades de los integrantes.

Refiere la importancia de promover relaciones positivas y respetar los intereses del grupo. Indica que se debe tener madurez profesional y no perder la objetividad de la intervención, para así comprender el comportamiento de cada persona y finalmente expone que se debe intervenir de acuerdo a los intereses del grupo y no a los intereses personales del Trabajador Social evitando actos de proselitismo.

Al comparar los planteamientos de Contreras y Konopka, las dos autoras coinciden con los principios de aceptación, individualización, confidencialidad o secreto profesional, capacitación para un bienestar individual y colectivo, la



generación de relaciones empáticas entre el grupo y el Trabajador Social. Pero además de esto Contreras complementa lo propuesto por Konopka al destacar el principio de no juzgar, y realizar intervenciones dejando de lado intereses personales.

2.5 Objetivos de la intervención en grupos

Partiendo de las definiciones de Trabajo Social de grupos dadas por Ander-Egg, Konopka y Contreras de Wilhelm en este método de intervención tiene como principal finalidad; capacitar al individuo para mejorar su funcionamiento social y su capacidad de respuesta ante problemas individuales y comunitarios.

Contreras de Wilhelm plantea los siguientes objetivos de intervención con grupos desde el Trabajo social:

- a. Capacitar a los miembros del grupo para que tengan una participación efectiva y consiente en los procesos sociales.
- b. Impulsar y enriquecer el creciente, desarrollo y promoción humana.
- c. Lograr la socialización de los integrantes del grupo para que haya un intercambio de valores espirituales, morales, culturales, y sociales con el fin de que éstos se proyecten tanto en el individuo como en la comunidad.
- d. Hacer consiente al miembro del grupo de la realidad social en la que se desenvuelve y el papel que le corresponde desempeñar.
- e. Contribuir al desarrollo de iniciativas para alcanzar fines socialmente deseables, tomando en cuenta aquellos factores en los que es necesario actuar.
- f. Orientar al individuo a establecer dentro de un grupo relaciones satisfactorias que le permitan crecer o progresar desde los puntos de vista emocional e intelectual, capacitándole para cumplir eficazmente con sus funciones sociales en la comunidad. (18)

Deduciendo de lo anterior, según lo establecido por Contreras, estos objetivos promueven la participación ciudadana de manera consiente y responsable en los



espacios de la sociedad lo que genera intercambio de culturas para una socialización de los integrantes. Estos objetivos recalcan la importancia de apoyar iniciativas de desarrollo y las buenas relaciones sociales.

Como añadidura a su planteamiento Contreras cita los objetivos planteados por Natalio Kisnerman:

1. Restaurar las relaciones sociales a un nivel óptimo de funcionamiento
[...] Este objetivo debe volcarse hacia la inserción del hombre en su realidad, haciéndolo enfrentarse con ella, para que actúe sobre la misma.
2. Movilizar la capacidad latente del individuo dentro del grupo para actuar en la reorganización de los recursos sociales existentes que se han creado con el objeto de servir como infraestructura para el funcionamiento social.
3. Prevenir los problemas relacionados con la interacción social, identificando los elementos potenciales para la acción. Su papel se centra en eliminar, controlar y perseguir los factores que tienden a crear o agravar los problemas o las causas de su concurrencia. (19)

El planteamiento de Kisnerman hace referencia a una intervención restaurativa dirigidas al restablecimiento de las relaciones sociales; el aprovechamiento consiente de recursos sociales y personales y prevención de problemas relacionados con la interacción social.



CAPÍTULO III

3. EL ACCIONAR DEL TRABAJADOR SOCIAL CON GRUPOS

3.1 Modelos del Trabajo Social con grupos

“El término trabajo social de grupos incluye varias formas de trabajar con grupo habiéndose desarrollado a lo largo del tiempo diversos modelos de práctica, dependiendo de las diferentes influencias teóricas y prácticas profesionales” (Viscarret 43).

Viscarret cita a Brown, quien resume los siguientes modelos de intervención en grupos desde el Trabajo Social:

El modelo de iniciación de caso: Son modelos que se caracterizan por sus objetivos y se encuentran básicamente relacionados con el proceso de inicio del caso cuando una persona entra en contacto con una entidad por primera vez y no con intervenciones específicas. Está relacionado en mayor o menor medida con los métodos de grupo de evaluación individual (accento en los usuarios) y con la inducción (accento en la función de la entidad).

Modelos de interacción de grupos dirigidos: Son modelos (de control social) que intentan convertir el comportamiento delictivo y otras conductas antisociales en comportamientos cívicos y responsables. La base teórica es sociológica; de tal forma que se utiliza el potencial de los grupos, como puede ser el grupo de amigos, como elemento de presión positiva para la adquisición de comportamientos correctos. El estilo del grupo es abierto y los métodos que se utilizan se basan en la confrontación y el apoyo.

Modelos de resolución de problemas, de tareas y de técnicas de convivencia en sociedad: este grupo de modelos incluye una gran variedad



de métodos estructurales, que se caracterizan porque su objetivo es resolver problemas de conducta específicos, realizar tareas concretas o desarrollar técnicas de conducta específicas. El trabajo de grupo, en la tradición de Michigan, se caracteriza por el énfasis que se pone en la conducta, mientras que el modelo de técnicas de convivencia en sociedad utiliza un enfoque humanístico basado en cuatro fases: Valoración, formulación de objetivos, aprendizaje y evaluación. En este modelo el aprendizaje se basa en que el punto de partida es la percepción y la definición del problema por parte del individuo.

Grupos de duración limitada: El proceso de estos grupos está influido por el contexto organizativo y por limitación temporal.

Modelos psicoterapéuticos centrados en la persona: estos modelos se caracterizan por la importancia que le dan a la persona, sus sentimientos y sus emociones y relaciones. Su objetivo es reforzar la salud mental y la autoestima, pero tanto los métodos como el soporte teórico que se utilizan en ellos varían del utilizado por los grupos del psicoanálisis clásico. Son más afines a los métodos del “aquí y ahora” (gestal, psicodrama, análisis transaccional) y se basan en las teorías psicológicas de desarrollo humano y las filosofías de la actualidad del ego.

Los modelos de ayuda mutua: este tipo de grupos acostumbran auto dirigirse y ofrecen a sus miembros ayuda y soporte mutuo. Alcohólicos anónimos es un claro ejemplo de este tipo de modelos.

Modelos de objetivos sociales: en torno a esta categoría, Brown agrupa varios modelos que se caracterizan porque el objetivo del grupo es externo al grupo, es decir, que está relacionado con alguna forma de desarrollo o de cambio social. Se pueden diferenciar según la importancia que den al proceso (el efecto que la participación tiene en los miembros del grupo) o al



producto (ganancias que obtiene el grupo) y según los grados de politización y cambio estructural relacionados con sus objetivos y sus métodos.(43)

Los modelos de intervención con grupos parten de distintas corrientes teóricas, que, desde su aparición, han ido construyendo este método de intervención. Para la intervención grupal De Robertis y Pascal dicen que “en el curso de su intervención, el trabajador social emplea diversas herramientas: técnicas de animación de reuniones, actividades soporte, procedimientos para tomar decisiones o resolver conflictos” (247), las mismas que se estudian en el siguiente apartado.

3.2 Técnicas que se ejecutan en la intervención con grupos

Las técnicas empleadas para el trabajo en grupo son técnicas grupales, este tipo de técnicas han sido definidas por varios autores, a continuación, se presenta algunas definiciones:

Sánchez y Troyano citan a Fernández, quien dice que “Con la expresión técnicas de grupo <<se designa al conjunto de medios, instrumentos y procedimientos que, aplicados al trabajo en grupo, sirven para desarrollar su eficacia, hacer realidad sus potencialidades, estimular la acción y funcionamiento del grupo para alcanzar sus propios objetivos [...]” (162-163).

Claudio Urbano y José Yuni, basándose en lo dicho por Cirigliano y Villaverde sostienen que “las técnicas de grupo son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo” (13).

Sánchez y Troyano refieren que en “las técnicas de grupo se emplean para identificar a las expectativas que tienen lugar en el seno de un grupo, fijar reglas, normas o procedimientos de actuación, estimular o preparar a un grupo para el aprendizaje, integrar a grupos de trabajo, etc.” (163).



Para Contreras de Wilhelm “Las técnicas de grupo se deben aplicar de acuerdo con cada situación y con las necesidades particulares” (35), es decir se requieren de diferentes técnicas las cuales deben ser utilizadas acorde al tipo de grupo de intervención.

Se puede afirmar que las técnicas grupales son instrumentos que se utilizan en la intervención para lograr un proceso organizado que permita cumplir las expectativas del grupo. Existe una amplia clasificación de técnicas se pueden aplicar al grupo dependiendo de la intención de la intervención.

A continuación, se describirán las técnicas más relevantes dentro del trabajo grupal considerando las técnicas más apegadas al quehacer profesional del Trabajo Social con grupos.

3.2.1 Técnicas de recogida de datos

Dentro de la recolección de datos Huici, Molero y Gómez plantean tres técnicas claves dentro del grupo las cuales son: *La observación en el grupo, autoinforme de grupos y técnicas documentales*, las cuales se detallarán a continuación:

La observación en los grupos

La recogida de información en un grupo se realiza a través de la observación participante y la observación sistemática, los autores sostienen “que la interacción entre el observador y el grupo pueden variar desde su participación e implicación en las actividades del grupo, a su separación espacial y temporal total respecto a este” (Huici, Molero y Gómez 94). De esta forma hacen referencia a la observación participante y observación no participante o sistemática.

La observación participante se caracteriza por tener una “interacción cara a cara entre el investigador, participación en el grupo en su contexto natural” (*Id.* 95), esto



permite al Trabajador Social interactuar en el grupo y obtener datos de primera. Pero además con la técnica el investigador puede influir y es influido por el contexto.

Así mismo mencionan que la observación sistemática implica “el registro de la interacción grupal, codificación de la información y análisis de los datos codificados” (*Id. 97*).

Por su parte esta técnica permite que la observación tenga una secuencia organizada se inicia con el registro de interacción, posteriormente la codificación en donde se sistematiza la información destacando tres aspectos “el actor, tipo de actividad, categorías de procesos y categorías de contenido” (*Id. 99*), todo esto sin que haya un involucramiento del investigador.

Auto informes de grupos

Esta técnica permite obtener la información “acerca de la percepción que los participantes del grupo tienen de los acontecimientos, procesos y características del grupo” (*Id. 109*). De las técnicas de recogidas de datos en este estudio se ha considerado que las herramientas más apegadas al quehacer profesional de Trabajo Social son cuestionarios y escalas, informes y técnicas documentales.

Los cuestionarios y escalas están dirigidos a medir el ambiente social obteniendo información de las siguientes categorías; “relaciones sociales, desarrollo personal, y el mantenimiento y dimensiones del cambio del grupo” (*Ibid*).

Los informes son “otra técnica de auto informe consiste en descripciones de la actividad del grupo (por ejemplo, sobre la tarea y la interacción del grupo), descripciones que pueden hacerse individualmente o por el grupo en conjunto” (*Id. 10*)



Técnicas documentales

Estas técnicas permiten tener información sobre los hechos de grupo que han sido registrados u objeto de algún tipo de descripción o informe a los que se pueda tener acceso. Resultan necesarias cuando se trata de acceder a acontecimientos del grupo que tuvieron lugar en el pasado, por ejemplo la rivalidad histórica entre grupos, o aquellos del presente a los que no se tiene acceso directo, como por ejemplo reuniones de equipos que toman decisiones en empresas o instituciones [...] (Huici, Molero y Gómez 112).

Resulta importante acceder a información sobre el pasado y el presente del grupo, los autores indican que la información recogida puede estar en “documentos personales como memorias o cartas, o de informes de carácter público, como documentos oficiales, órdenes del día y actas de reuniones, o transcripciones literales de reuniones” a las cuales se pueda tener acceso gracias a las técnicas documentales (*Id.* 112).

3.2.2 Técnicas de animación grupal

Urbano y Yuni realizan la clasificación de las técnicas de animación grupal de la siguiente manera:

- de formación de pequeños grupos
- de integración grupal
- de conocimiento personal e interpersonal
- de trabajo y estudio.

A continuación, se describe cada una de ellas:

Las técnicas de presentación

Los miembros de cualquier grupo que recién se conforma necesitan conocerse para “romper el hielo” inicial y para afianzarse en su inserción en



el grupo [...] Estas técnicas no solo intentan que los integrantes conozcan sus caras, memoricen sus nombres, sino que puedan exponer sus gustos, sus expectativas, sus aspiraciones y sus límites respecto de la actividad grupal. Las técnicas de presentación tienen como objetivo que los integrantes comiencen a conocerse entre sí. (35)

Estas técnicas son adecuadas para la iniciación del grupo y también en el momento que hay nuevos integrantes para que los integrantes se puedan conocer mejor y exista aceptación. Los autores plantean que esta técnica se ejecuta a través de dinámicas que indiquen datos básicos y preferencias de cada participante.

Técnicas de formación de grupos

Cuando los grupos son numerosos es necesario generar condiciones operativas que permitan la realización de las tareas y favorezcan su establecimiento de vínculos más personalizados entre sus integrantes [...] La formación de grupos pequeños favorece la comunicación interpersonal, permite un uso eficiente del tiempo, contribuye a alcanzar eficacia en la tarea y favorece el logro de los objetivos de la reunión. (Urbano y Yuni 81)

Técnicas de integración grupal

Las técnicas de integración grupal pretenden facilitar las relaciones comunicacionales y afectivas que cohesionan a los miembros de un grupo y le permiten alcanzar los objetivos propuestos. (*Id.95*)

Técnicas de conocimiento personal e interpersonal

Estas técnicas permiten que los participantes puedan desarrollar relaciones de confianza con otros integrantes de su grupo de pertenencia, posibilitando la expresión personal. A través de estas técnicas el sujeto puede profundizar el conocimiento de sí mismo a través de la realización de actividades en el grupo en el que se encuentra. Estas dinámicas se encuentran orientadas



hacia la adquisición, por parte del individuo, de aquellos elementos que le lleven a desarrollar una concepción positiva de sí mismo. Con este tipo de dinámicas lo único que se quiere conseguir, es que los participantes desarrollen una adecuada aceptación de sus posibilidades, sus limitaciones y sus capacidades personales. (*Id. 163*)

Técnicas de trabajo y estudio

Estas técnicas están orientadas a facilitar la realización de tareas específicas vinculadas a finalidades de elaboración y construcción grupal de conocimientos. Este es un tipo particular de técnicas que son de utilidad cuando la tarea a la que se aboca el grupo y los objetivos grupales que persigue se vinculan al aprendizaje de conocimientos. De hecho, estas técnicas suelen ser conocidas y utilizadas parcialmente en el trabajo grupal con fines educativos (escuelas, iglesias, formación laboral). (*Id. 205*)

A partir de lo estudiado se puede reconocer que las técnicas grupales permiten al Trabajador Social dinamizar al grupo. Los autores han planteado que estas técnicas pueden ser aplicadas en niños a partir de los 4 años de edad, aunque no especifican del número de participantes, refieren que deben ser grupos pequeños.

Las técnicas de animación grupal conducen a los participantes a desarrollar cohesión, responsabilidad social, valores y conductas que mejoran las relaciones interpersonales y facilita la consecución de los objetivos grupales porque genera un ambiente de trabajo en equipo.

La evaluación de las técnicas es clave en cada sesión pues servirá para conocer los resultados que se tiene.

Estas técnicas de animación grupal según los autores se ejecutan a través de dinámicas que permiten al grupo estar siempre activo.



3.2.3 Técnicas de animación para grupos grandes

De Robertis y Pascal refieren que “el tamaño de grupo debe permitir la comunicación, y con más de 15 o 20 personas, esta comunicación se vuelve aleatoria” (193). Frente a esto se considera necesario emplear técnicas que permitan al profesional intervenir sin dificultad.

Con respecto al número de integrantes que debe tener el grupo, los autores manifiestan que “No existe un tamaño ideal; el tamaño debe estar en relación con los objetivos y las tareas del grupo”. (*Ibid.*)

De Robertis y Pascal han propuesto las técnicas que resultan claves en grupos grandes estas son; Técnicas de animación cuando el grupo es el espectador y Técnicas de animación donde se solicita la participación del público, las mismas que se exponen a continuación:

a. Técnicas de animación cuando el grupo es el espectador

La conferencia

Esta técnica “consiste en invitar a una persona calificada en el tema para que realice la exposición ante el público interesado. Se trata de una técnica útil para dar rápidamente informaciones completas y precisas sobre un tema” (De Robertis y Pascal 303).

Esta técnica exige precisión en el tema que se va a tratar, por lo tanto, el Trabajador Social debe invitar a una persona que sea calificada en el tema y que además sea capaz de transmitir el mensaje al público (*Id. 304*).

El panel o tribuna abierta

Los autores explican que esta técnica “Consiste en situar ante el público a varios ‘conferenciantes’ que desarrollarán las diferentes facetas de un mismo tema; todo coordinado por un animador” (*Ibid.*). La exposición de un tema por parte de varios



conferenciantes, lo que supone una preparación previa de los conferenciantes para conocer el tema que les compete exponer.

Con respecto al tiempo de intervención, los autores indican que “será distribuido en función al número de conferenciantes (3 o 4 personas bastan, máximo 6) y de la duración total del panel (1 a 2 horas). (*Ibid.*)

Esta técnica permite que cada expositor transmita la información de manera corta y concreta. También señalan que en esta técnica se pueden presentar inconvenientes como la poca participación del grupo por lo que se recomienda la generación de un debate luego de la exposición y apoyarse en otras técnicas que permitan interactuar con el público. (*Id. 305*)

La mesa redonda

La mesa redonda ante el público tiene otras características: Se trata de un intercambio, de un diálogo entre diversas personas alrededor de un tema previamente definido. En ningún momento los participantes en la mesa redonda deben utilizar su posición para ‘hablar desde la tribuna’ y hacer una larga exposición. En efecto, esta fórmula debe guardar un carácter informal y espontaneo, y permitir un libre intercambio ante el público [...] (*Ibid.*)

La diferencia entre mesa redonda y la tribuna radica en que la mesa redonda es menos informativa, además los autores refieren que “el intercambio degenera en enfrentamiento o disputa”. Frente a esto plantean que el animador debe previamente establecer reglas para la armonía grupal. (*Ibid*)

Los soportes escritos y audiovisuales

Esta técnica hace referencia a la utilización de documentos, imágenes o videos, los mismos que pueden ser elaborados por el Trabajador Social o la persona que está encargada de la reunión.



Dentro de los soportes escritos los autores mencionan a el programa, el volante, el afiche o cartel, los paneles o banners, el tríptico, el folleto y el legajo de documentación (puede contener varias páginas de información). Estos deben estar con una distribución gráfica adecuada y ser aplicado a una población con un bajo grado de analfabetismo (De Robertis y Pascal 307-309).

Los soportes sonoros “se dirigen al oído y utilizan al sonido como medio principal de expresión. El sonido puede ser: ruidos, música, canto, palabra. Los diferentes sonidos pueden combinarse.” (*Id.* 309). La utilización de este soporte es útil al momento ambientar al grupo mientras trabajan o puede ser empleado en campañas educativas.

En los soportes visuales o audiovisuales los autores indican que estos “recurren a la mirada y a la comunicación por medio de la imagen. Más que ningún otro medio de comunicación, se dirigen especialmente a los sentimientos e intentar producir un impacto emocional.” (*Id.* 310) que han presentado los siguientes; las fotos, el retroproyector, montaje de diapositivas, los filmes, las videocasetes y los DVD.

b. Técnicas de animación donde se solicita la participación del público

El debate en gran grupo

Según los autores esta técnica puede ser aplicada después del uso de técnicas donde el grupo es el espectador, como, por ejemplo; la conferencia o mesa redonda. Además, los debates en gran grupo pueden organizarse con preguntas orales o con preguntas escritas las mismas pueden ser agrupadas por temas. En esta técnica el animador debe generar algunas reglas a favor de la organización antes de que inicie el debate y además realiza un resumen de los temas abordados (De Robertis y Pascal 311-312).



Los trabajos en comisión

Consisten en dividir el gran grupo en 5, 6 o más grupos de 10 a 15 personas. Cada grupo tendrá un animador y portavoz, elegido por sus miembros o previamente designado por los organizadores. Es importante que estos dos roles de animador y de portavoz sean cubiertos, para el buen funcionamiento de esta técnica. (Id. 313)

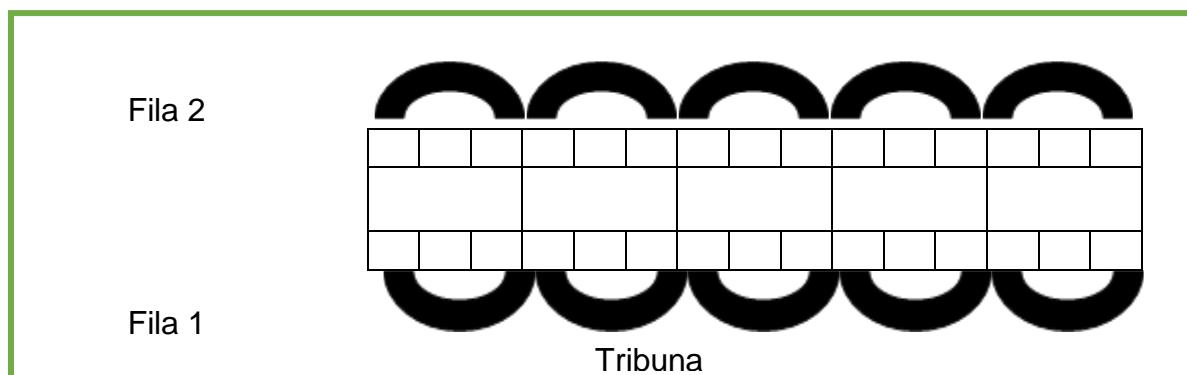
Esta técnica permite la participación de todos los miembros del grupo, los autores sugieren que debe ser aplicada con un tiempo mínimo de 60 minutos, ya que requiere tiempo explicar la tarea de los participantes y la organización entre ellos.

Las discusiones en 66

Llamadas también Phillips 66, por el nombre de su “inventor” el profesor Donald Phillips, que introdujo esta técnica de discusión en subgrupos de 6 personas durante 6 minutos. Los números pueden variar: pueden ser 5 u 8 personas y durar de 10 a 12 minutos. (Id. 314)

En la siguiente imagen se puede ver cómo deben estar distribuidos los subgrupos según el gráfico que De Robertis y Pascal plantean.

Gráfico 4 Las discusiones en 66



Fuente: De Robertis y Pascal, (314).



Durante la aplicación de esta técnica los autores explican que el animador tendrá como tareas explicar al grupo los objetivos y procedimientos, organizar la distribución, dar las consignas de puesta en marcha y de trabajo, controlar el tiempo, estar a disposición de los grupos y recoger el producto. (*Id.* 316) De esta manera cada grupo tiene un tema para discutir con la intervención de todos los miembros. Según los autores esta técnica está dirigida para todo tipo de grupos.

Comunicación en sesión plenaria

O puesta en común del trabajo de los subgrupos sigue a las técnicas de discusión en 66 o al trabajo en comisiones. En este caso, la producción de los subgrupos debe volver a ser utilizada por el conjunto del grupo como una contribución de valor a la obra común. (*Ibid.*)

Esta técnica logra una buena comunicación en el grupo grande a través de los portavoces, quienes son los representantes de los subgrupos y son quienes exponen las opiniones de los subgrupos, a partir de esto se pueden generar debates. Una forma común de ejecutar esta técnica es la siguiente:

Cada portavoz es invitado a presentar sucesivamente su informe mientras uno o varios secretarios de sesión toman notas sobre un encerado (o papel) visible para el público. Cuando el informe ha concluido, los miembros del grupo son invitados a añadir comentarios y así sucesivamente. Al finalizar todos los informes, el animador procede a una síntesis “en caliente”, haciendo resaltar los puntos de convergencia de los diferentes grupos, las aportaciones específicas de cada uno, las ideas-fuerza. Esto, con la ayuda del encerado y con el concurso de los secretarios (*Id.* 317).

Los juegos dramáticos

Llamados también “juegos de rol”, utilizan la representación teatralizada de una situación de la vida cotidiana como soporte para el análisis y la discusión del grupo. Se trata, en efecto, de representar una “situación problema” vinculada con las relaciones entre las personas que ejercen roles sociales



diversos. Esta representación le servirá posteriormente al grupo como experiencia común vivida, y su análisis le proporcionará hechos, sentimientos y actitudes para profundizar su comprensión de los fenómenos relacionales y psicológicos. (Id. 318)

Los autores refieren que esta técnica se caracteriza por su espontaneidad debido a que los participantes requieren de pocos minutos de preparación y una exposición de 10 a 15 minutos. A esta técnica se le puede complementar con un debate de lo expuesto y un análisis del tema que se quiera tratar.

Con lo estudiado se puede decir que las técnicas para el manejo de grupos grandes son un medio para mantener la participación y organización dentro del grupo. Según los autores, las técnicas pueden ser aplicadas en grupos de 25 a 100 personas, pero también es posible adaptarlas a grupos más pequeños, para el éxito de las técnicas es clave tener claro el objetivo del grupal.

3.2.4 Consideraciones generales de las técnicas grupales.

Se ha considerado clave citar los elementos característicos de las técnicas grupales que expone Tschorne en su obra *Dinámica de grupo en trabajo social*, debido a la importancia de los factores de intervención que el profesional debe tener en cuenta al momento de utilizar técnicas grupales, además brinda elementos claves dirigidos a personas que trabajan con grupos, los cuales se ha considerado importantes conocer antes de la intervención.

A continuación, se detalla la finalidad de las técnicas, factores a considerar en la elección de las técnicas y recomendaciones para la ejecución de técnicas.

Factores a considerar en la elección de la técnica.

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

- Los objetivos que se desean conseguir
- La madurez del grupo (su grado de cohesión)



- El tamaño del grupo
- Las características de los participantes
- El tiempo que se dispone
- La experiencia del dinamizador.

Finalidad implícita de las técnicas:

- Facilitar la comunicación
- Desarrollar la capacidad de participación
- Adquirir una <<conciencia>> de grupo. Desarrollar el sentido del <<nosotros>>
- Enseñar a pensar activamente
- Enseñar a escuchar de modo comprensivo
- Superar el aislamiento de algunos participantes
- Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creación
- Superar tensiones y crear sentimientos de seguridad personal
- Crear una actitud positiva ante los problemas y favorecer la adaptación social de individuo.

Recomendaciones generales

- En una reunión puede utilizarse una o varias técnicas
- Todos y cada uno de los participantes deben comprender cabalmente en qué consiste cada ejercicio, conocer sus reglas y confirmar su aceptación
- No “experimentar” técnicas en un grupo (es indispensable haberlas ensayado previamente con otros profesionales)
- Dejar el tiempo necesario para cada ejercicio, pero marcar un límite
- Desarrollar su iniciativa y creatividad en el empleo de la técnica
- No obligar a nadie a participar, si no lo desea



- Al momento de empezar un ejercicio, se puede preguntar: ¿Quién quiere comenzar? Si nadie toma la iniciativa, el trabajador social procura la intervención de la persona que le parece menos ansiosa. (Tschorne 65-66)

El Trabajador Social debe estar consciente del tipo de grupo que va a intervenir así podrá elegir la técnica adecuada, tomando en cuenta su habilidad para ejecutarla, todo esto considerando las recomendaciones generales que realiza Tschorne, quien brinda pautas importantes que permiten al Trabajador Social realizar una intervención efectiva en los grupos.

3.3 Fases de intervención en el grupo

Yolanda Contreras en su obra *Trabajo social de grupos* describe las fases o etapas de intervención en los grupos, la explicación la realiza desde el proceso de formación hasta la muerte del grupo, y en cada etapa va especificando la función del Trabajador Social, las etapas que propone Contreras son; etapa de formación, etapa de integración grupal, de organización y muerte del grupo. Según la autora “la función del trabajador social varía en cada fase del desarrollo del grupo” (43).

A continuación, se cita cada una de las etapas propuestas, describiendo el accionar del Trabajador Social en las etapas de la vida del grupo, para identificar en qué etapa está un grupo y cuáles son las funciones a ejecutar:

3.3.1 Etapa de formación

Es la creación del grupo. En esta etapa, el líder profesional (el trabajador social) identifica los intereses comunes de las personas y ayuda a éstas a asociarse. A veces, la formación es natural (o sea que la gente se agrupa espontáneamente), mientras que en otras corresponde a un técnico hacerlo.

Las funciones del trabajador social en esta fase y en otras previas incluyen estudios o investigación para la formación del grupo, un diagnóstico inicial



que permitirá formular metas y toda la planeación que se realizará en la etapa de formación.

Procedimientos

- 1. Motivación de asociación:** Son las acciones dirigidas a despertar el interés por agruparse, para cuyo efecto se pueden utilizar los medios siguientes:
 - a. Carteles alusivos: Serán diseñados para invitar a la gente a formar parte del grupo, señalándoles el objetivo y programa del mismo.
Este sistema es adecuado para grupos de barrio o de comunidad. Para los de instituciones, se deben colocar las cartulinas dentro de éstas y en las áreas más transitadas.
 - b. Volantes impresos: Es un sistema idóneo para motivar la asociación. Conviene que sean de tamaño media carta y con poco texto, repartidos en las casas de la comunidad o en los sitios públicos para los grupos de barrio.
 - c. Carro con altavoz: Es otro sistema efectivo en el que se da a conocer la formación de los grupos utilizando mega voces en calles. Para los grupos institucionales se les puede invitar mediante sonido interno.
 - d. Medios masivos de comunicación: La radio, la prensa, y la televisión son costosos pero muy efectivos; generalmente se utilizan para hacer publicidad a grandes programas.
 - e. La encuesta: La motivación se realiza de forma directa e individual, aplicando una sencilla en la que se recolecta la opinión sobre la asociación del grupo. El sistema solo es sólo es positivo con personas que pueden expresarse por escrito, y resulta eficaz para integrar grupos obligatorios (de alumnos o de trabajadores, pero no para grupos voluntarios).
 - f. Visita domiciliaria: es el medio más directo y que nos permite individualizar a la gente, pues a veces ésta tiene temor de llegar a la



oficina. Este sistema permite observar el medio ambiente y motivar más de cerca a las personas.

- g. Entrevista personal: puede ser en la oficina y permite un mayor acercamiento en el trabajador social y el futuro socio del grupo. (Contreras de Wilhelm 46-47)

Esta parte es la iniciación de grupo, según la autora, el Trabajador Social realiza un diagnóstico e identifica las necesidades de los miembros del grupo con la aplicación de técnicas investigativas propias del Trabajo Social.

Dentro de este proceso se entiende que en la fase inicial la función del profesional se centra en motivar a las personas a formar parte del grupo, debido a esto es clave que el Trabajador Social busque lugares estratégicos y llamativos que logren la atención y motivación de las personas. Contreras indica que se pueden utilizar técnicas frecuentes en el accionar del Trabajador Social como visitas domiciliarias, entrevistas, encuestas, etc., y más técnicas que el profesional creyera convenientes.

2. Inscripción y distribución de las personas del grupo: La inscripción se debe realizar en la instalación donde va a funcionar el grupo, llenándose una ficha con los datos generales de la persona. La selección del grupo obedece a lo siguiente:

- a. Interés común: En este aspecto, se analizarán los intereses y necesidades de la gente, considerándose las experiencias que pueden surgir de ellas y que de alguna manera respondan a los deseos de agrupación, como sentido de pertenencia o autoafirmación [...] También es importante estudiar las necesidades que como sociedad confrontan pues las experiencias que desarrollará el grupo les conducirá a tener un espíritu de cooperación y ayuda mutua.
- b. Tiempo libre: Se refiere al hecho de que las personas llegan a los grupos durante las horas que les quedan libres, tanto de su trabajo



como vida doméstica. Por ello se inscribirá a las personas en el horario que más les convenga para que no fallen en la asistencia.

- c. Número de miembros: No será menor de cinco personas ni mayor a 15 para que no se pierda el valor socioeducativo del programa [...] Además, el tamaño del grupo debe estar de acuerdo con el local, los materiales disponibles, etcétera. El número de miembros influye en el desarrollo de las propiedades estructurales del grupo, en los patrones de participación y desempeño y en la satisfacción de cada persona.
- d. Edad: Se deben formar los grupos por la edad buscando compatibilidad de intereses y distinguir la edad cronológica del grado de madurez.
- e. Sexo: Aunque existen actividades que se realizan mejor entre un mismo sexo, también pueden ser grupos mixtos.
- f. Nivel cultural: Es conveniente agrupar a personas del mismo nivel cultural, debido a que los intereses, hábitos y aspiraciones comunes facilitan la asociación. El nivel cultural influye en las actividades que se realizan, así como en tareas y los procedimientos del gobierno del grupo. (*Id. 47*)

Las inscripciones se basarán en características comunes de los miembros, y el profesional podrá organizar la información con fichas de inscripción, esto permitirá que en futuras intervenciones no existan dificultades entre miembros por las diferencias que pueden surgir.

3. Condiciones que aseguran la duración de y continuidad del grupo:

Durante el desarrollo de las primeras reuniones se debe procurar mantener la asociación considerando los siguientes aspectos:

- a. Cuidar la asistencia de los asociados: Como por lo menos el 30% de los inscritos deja de asistir, se debe cuidar el otro 70% restante. El trabajador social mostrará interés por la persona inasistente por el medio de una conversación posterior en que se le haga sentir valioso



para el grupo. También se puede utilizar la visita domiciliaria, tanto para averiguar los motivos de ausencia como para relacionarse más con la persona. Mediante visitas, se adquiere un conocimiento muy valioso del entorno donde se desenvuelve el medio del grupo.

Sólo en esta etapa, el trabajador social cuida la asistencia; más tarde será el gobierno del grupo.

- b. Asegurar la frecuencia de las reuniones: este aspecto se logra como sigue:

- Respetar el horario y el lugar señalado
- Sesionar el mismo día
- Cuidar que la reunión no exceda de una hora y media y ser puntual para empezar y terminar.

- c. Lugar de la reunión: Este debe ser cómodo, con capacidad adecuada y sin ruidos que interrumpan la reunión.

- d. Presencia del líder profesional: Es importante que, durante esta etapa, el trabajador social no falte a las sesiones, pues su presencia es el estímulo y motivación que el grupo requiere.

Durante las reuniones de esta etapa, él debe recibir y despedir a los socios para conseguir cohesión y seguridad del grupo.

- e. Programa con valor socioeducativo: Éste estará planeado de acuerdo con el interés del grupo y se desarrollará paralelamente con el programa que originó su creación.

- f. Formación de costumbres y tradiciones: Se consigue respetando ciertas formas de ser o hacer del grupo. La tradición ayuda a las personas a sentirse unidas a su propio grupo.

El trabajador social debe llevar, desde el principio, una memoria o crónica detallada del grupo [...] Su cumplimiento se logra inscribiendo la memoria inmediatamente después de la sesión, que sirve además para la superación profesional y para estimular o aconsejar al líder del grupo. (*Id. 50-51*)



Lo propuesto por Contreras en esta etapa se resume en la creación de un grupo sólido que para lograrlo se debe llevar a cabo un proceso organizativo que inicia con la motivación, inscripción, distribución y la durabilidad del grupo.

Se puede afirmar que la función principal del Trabajador Social en esta etapa es motivar a la adhesión de las personas al grupo, demostrar el interés que tiene por los integrantes del grupo, con el fin de asegurar la permanencia y el cumplimiento de los objetivos del grupo.

Se considera importante tener claro hacia donde se quiere llegar con el grupo y brindar la información necesaria a los miembros del grupo sobre los procesos que se realizarán.

En esta etapa se comienza a fijar las primeras normas, como la asistencia, puntualidad y la presencia del Trabajador Social en el grupo será clave para promover el respeto y la cohesión. El respeto de las normas establecidas las encabeza el Trabajador Social, a partir de esto Contreras explica que el respeto del profesional hacia el grupo motivará al grupo a asistir y respetar normas establecidas. El grupo deberá estar bien organizado para evitar la deserción.

La intervención tiene una secuencia lógica que exige al Trabajador Social identificar las etapas del grupo para intervenir con técnicas apropiadas.

3.3.2 Etapa de integración grupal

Una vez que el grupo está constituido, el trabajador social iniciará su acción para que cada individuo sea aceptado por los demás y para que éste a su vez también acepte el grupo. Es un proceso activo en los dos sentidos, pues representa lo que se ha llamado integración del grupo o aceptación mutua en él.



Para lograr la aceptación de ambas partes, el líder profesional debe conocer y aceptar a cada miembro del grupo, así como su propia personalidad, evitando favoritismos y ayudándoles a ser mejor considerados y a encontrar el apoyo y el prestigio que necesitan. El trabajador social desempeña un papel no de jefe ni de presidente del grupo sino de concejero y asesor, cuya responsabilidad es estimular a los miembros en sus funciones sin impedir que las cualidades de los líderes se manifiesten. (Contreras de Wilhelm 54-55)

Luego de la conformación del grupo, la autora explica que la aceptación mutua en el grupo es el inicio de la cohesión del grupo, pero además el Trabajador Social también debe aceptar y ser aceptado en el grupo con el fin de intervenir equitativamente con cada persona, la autora sustenta que el Trabajador Social no impedirá que las cualidades del líder se exterioricen, sino que ayudará a relucir las potencialidades de cada persona.

En las primeras reuniones, el trabajador social es la persona principal para los miembros del grupo: influye en el desarrollo y la dirección deseada, especialmente al comienzo cuando la ansiedad del socio se manifiesta en interrogantes, como ¿qué haremos?, ¿lograré amigos?, ¿cómo es el líder profesional? A su vez, el trabajador social también manifiesta sus dudas: ¿cómo será?, ¿me aceptarán?, ¿lograré los objetivos?, ¿será un grupo difícil?, etcétera. Ante tal situación se puede disminuir la angustia y la tensión, favoreciendo la confianza recíproca. (Contreras de Wilhelm 55)

Las interrogantes que generan tensión no solo están en los miembros del grupo sino también están en líder profesional, para salir de esta situación, la confianza mutua es una opción que permitirá estar libre de miedos y preocupaciones.

Frente a situaciones de desconfianza el Trabajador Social podrá apoyarse en sus conocimientos científicos y aplicar técnicas de integración, que motivarán al conocimiento interpersonal y a la integración misma del grupo.



La comunicación es una de las tareas más importantes, pues favorece vínculos de seguridad y crea ambientes que tienden a evitar formalidades e intimidación de los miembros del grupo. Asimismo, el líder profesional debe ser cordial actuando con sentido de igualdad, llegando puntualmente a las sesiones, informando a los miembros que llegan tarde y cuidado de no formular preguntas que puedan dañar susceptibilidades. (*Ibid.*)

Al término de cada reunión el trabajador social debe motivar al grupo para que evalúe sus acciones y formule un plan de acción; los indicadores de que el proceso de formación se desarrolla positivamente son la puntualidad y regularidad en la asistencia de los miembros. (*Ibid.*)

Contreras indica que la comunicación también evita que exista tensión en el grupo, el Trabajador Social debe dirigirse al grupo de manera asertiva, y tener en cuenta que cada una de sus acciones inciden directamente con la participación, por esto deberá motivar al grupo que lo evalúe para que pueda identificar las acciones que pueden mejorar o implementar.

Los subgrupos: En esta etapa se pueden iniciar subgrupos con parejas, tríos o cuartetos. Surgen frente al miedo de la situación grupal, lo cual crea un elemento de seguridad para ellos; además, se unen con base en intereses especiales, sentimientos y valores compartidos.

[...] el trabajador social deberá aceptarlos, tratando de que cada miembro se convierta en un participante activo de la vida grupal. Si la función es educar, el trabajador social deberá estar consciente de su tarea educativa y enseñar al grupo a trabajar operativamente.

[...] La única forma de integrar al grupo como equipo consiste en educar a sus miembros hacia el acomodamiento recíproco de sus personalidades e intereses, respetando siempre las individualidades para no caer en la masificación. (Contreras de Wilhelm 56-57)



Frente a los subgrupos el Trabajador Social reforzará su intervención educando al grupo en normas de relacionamiento recíproco, pero también deberá aceptar la individualidad de cada persona, es decir debe respetar y aceptar al subgrupo. El profesional debe rotar a los grupos, y se concluye que puede aplicar técnicas de integración que generarán más dinamismo en la interacción de todos los integrantes.

Reconocimiento del grupo mediante su patrocinio: Es muy importante guiar al grupo para que acepte a la institución o comunidad a la que pertenece, pues, en parte, el grupo debe contar con el apoyo de la reputación o estatus de quien lo patrocina. Una institución, al igual que la parroquia o el barrio, propone objetivos tendientes a promover al hombre y el grupo será el ejecutor de dichas metas, por medio del desarrollo de un espíritu que los identifique plenamente con la estructura que les dio la vida. (*Id. 57-58*)

La autora refiere que la aceptación de grupo a la institución será promovida por el Trabajador Social, así el grupo podrá contar con más apoyo de la institución, también se obtendrá mayor participación de grupo, esta situación permitirá a los miembros sentirse identificados y respaldados frente a cada desafío.

[...] Estimulará a los miembros no sólo a realizar actividades que a ellos les gusten, sino también aquellas que son útiles para las metas señaladas. Así, el trabajador social facilita y fomenta la búsqueda de aspectos comunes entre los miembros, incluido el reconocimiento de las dificultades que comparten.

La influencia del líder profesional en el desarrollo de normas adecuadas es de gran importancia en esta etapa, ya que puede ser muy difícil modificarlas después.

También definirá los propósitos generales para el grupo, reforzando los “contratos” establecidos en las entrevistas iniciales con los miembros fijando límites dentro de los cuales pueden desarrollar sus objetivos. (*Id. 58*)



La autora indica que los integrantes del grupo deben cumplir con todas las actividades que conduzcan al grupo a sus metas, para lograrlo el Trabajador Social y los integrantes del grupo deben implementar normas desde el principio, las mismas que pueden repasarlas para que siempre se cumpla con lo acordado.

En esta etapa surgen los primeros líderes, quienes en ocasiones son agresivos y en otras positivos [...] el trabajador social podrá influir en la estructura del grupo de tal manera que las personas que asuman inicialmente funciones de liderazgo apoyen normas, valores y propósitos del grupo. El líder profesional no podrá sancionar a los líderes que obstaculizan el proceso de cambio dirigido, sino que lo hará con medios de influencia indirecta tratando de prevenir una formalización prematura o estabilización de un líder.

(*Ibid*)

El Trabajador Social influye en la estructura del grupo, esto según la autora es debido a que el liderazgo del grupo debe asumirlo una persona que apoye a los objetivos y valores del grupo, caso contrario la direccionalidad del grupo se verá entorpecida, el Trabajador Social sancionará asertivamente a las personas que no permiten que el grupo se desarrolle, estas sanciones serán indirectas, esto podría ser con la implementación de reglas que fortalezcan un buen liderazgo

A veces, el líder profesional gana rápidamente la simpatía de todos los miembros, pero en otras ocasiones se ve rechazado por la influencia de subgrupos. Sin embargo, si es capaz de aceptar sinceramente a su grupo y de hacer sentir esa aceptación los participantes, aplicando al mismo tiempo un control disciplinario, su estatus se elevará poco a poco. (*Id. 59*)

Para evitar el rechazo del grupo, desde el principio el Trabajador Social debe lograr la interacción de todos en el grupo, aceptar a su grupo sin perder de vista el cumplimiento de reglas.



En esta etapa, la función del Trabajador Social se dirige al fortalecimiento de la comunicación, normas, roles y cohesión del grupo. En esta etapa se ha considerado pertinente ejecutar técnicas de animación grupal como las técnicas de integración grupal, y de conocimiento personal e interpersonal para el dinamismo de los subgrupos y elevación de estatus en los miembros.

La aplicación de este tipo de técnicas es adecuada para fortalecer la cohesión y la aceptación mutua en el grupo, descubrir capacidades y fortalecer limitaciones en los integrantes de grupo. Además, los integrantes podrán conocerse más, generar lazos de amistad y desarrollar un espíritu cooperativo, sintiéndose un elemento importante en el grupo.

3.3.3 Etapa de organización

En ésta, el grupo elabora los sistemas que le permiten desarrollar la capacidad para auto dirigirse o autogobernarse. El Trabajador Social debe encauzar al grupo hacia su organización delimitando las necesidades de los miembros de los grupos y los objetivos de método de grupos.

Los elementos que indican que se ha entrado en la etapa de organización son los siguientes:

- Asistencia regular a las reuniones por parte de los miembros.
- Declinación de la ansiedad.
- División del trabajo justa y eficaz.
- Surgimiento de una líder natural.
- Responsabilidad manifiesta por parte de los miembros.
- Identificación con el grupo al llamado nosotros o nuestro grupo
- Tensiones disminuidas por la obtención de los objetivos.
- Aceptación y sentido de pertenencia al grupo. (*Id. 59-60*)

Tomando en cuenta los elementos citados, el Trabajador Social centrará su intervención a la organización del grupo, preparándolo para su auto dependencia.



Procedimiento

En esta fase se desarrollan actividades basadas en la coordinación de funciones y en la conciencia de grupo y no en la autoridad, así como se desarrolla el espíritu cooperativo y se establece la división de trabajo con las habilidades de cada miembro.

Se buscan aspectos comunes y compatibles en relación con valores y actitudes personales [...] Gradualmente, se crean roles especializados que pueden identificar con claridad a los líderes. (*Id. 60*)

En esta etapa se podrá identificar a los líderes del grupo quienes deben ser personas con influencia positiva para el grupo para lograr esto el profesional debe estar concientizando a cada miembro a la práctica de valores.

Durante este periodo se fijan normas basadas en valores y en formas de comportamiento que se manifiesta en el desarrollo de procedimientos para el gobierno del grupo. Se buscan aspectos comunes que fomentan la acción hacia los miembros y propósitos y tareas específicas que generan la base para la unión del grupo y su mayor desarrollo; además, se forma la estructura social del grupo mediante normas de vida, del programa y de los controles sociales. Las normas se deben establecer desde la etapa de organización, lo cual favorecerá a que los miembros actúen sin temores ni restricciones respetando los valores sociales determinados. Lo anterior conduce a una uniformidad de pensamiento y a un consenso del espíritu grupal. (*Id. 60-61*)

El papel del Trabajador Social en esta etapa, según la autora, hace énfasis en generar unión y práctica de valores y posteriormente crear un gobierno en el grupo. Las normas permitirán que exista respeto y organización en cada actividad, gracias a las normas se establecen elementos estructurales que hacen que el grupo perdure. Además, las normas orientan a actuar sin limitantes, pero siempre con respeto.



[...] Es la etapa en que los individuos quieren sobresalir en sus destrezas particulares, pues a todos se proponen conseguir los objetivos que le dieron vida al grupo. Por ello, se debe establecer el gobierno del grupo al inicio de dicha etapa, el cual deberá estar formado por los propios miembros y ser nombrados por el grupo. En este proceso ha de ser promovido por el Trabajador Social en el momento adecuado. (*Id. 61*)

En esta etapa la función del Trabajador Social se dirige a la creación de un gobierno del grupo para que este pueda ser independiente. Según Contreras los miembros del grupo elegirán a sus representantes.

Las técnicas que el Trabajador Social emplee para el desarrollo de valores y espíritu cooperativo, fortalecerán las capacidades de cada persona, de esta manera el grupo podrá definirse como independiente y estará suficientemente preparado para continuar con la consecución de los objetivos que los han llevado a conformarse como grupo.

Lo expuesto en la etapa de organización, permite conseguir un grupo con estructura sólida, formada de valores y respeto, fomentados por las acciones del Trabajador Social desde la creación del grupo.

3.3.4 Declinación o muerte del grupo

A pesar del nivel de madurez, en un momento dado el grupo puede caer en un estado de agonía, disminuyendo la asistencia de sus miembros y perdiéndose el interés por el programa. Lo anterior se puede presentar por las causas siguientes.

- a. Las metas se han alcanzado y puede no haber otra razón para que continúe existiendo.
- b. El grupo estableció un periodo de terminación de la asociación.
- c. Por falta de integración, ya sea porque fueron perdiéndose los objetivos, porque faltó técnica del líder profesional para dinamizar las



relaciones, porque las etapas anteriores no se cumplieron fielmente, porque los roles no fueron desempeñados equitativamente o porque el gobierno del grupo no funcionó.

- d. Por la mala adaptación, especialmente cuando no han podido desarrollarse los medios eficaces para responder a las presiones externas del ambiente. Posiblemente nunca se desarrollaron mecanismos de cambio o, si los hubo y fueron eficaces en un momento, se vuelven rígidos y, en consecuencia, no permiten una adaptación adecuada a las nuevas condiciones y circunstancias. (105-106)

Lo expuesto se resume en cuatro causales de la muerte de un grupo; metas alcanzadas, expira el periodo el tiempo establecido, débil intervención profesional y presión exterior.

Esta etapa debe analizarla y evaluarla con detalle el líder profesional, procurando estudiar las verdaderas causas de desintegración del grupo, ya que es frecuente el fracaso por falta de conocimiento en el trabajo social de grupos. Sin embargo, el espíritu de lucha no debe decaer, sino que ha de emprenderse otra formación de grupo al que se aporten la experiencia anterior y los nuevos conocimientos. (*Id. 106*)

Lo ideal sería que la desintegración del grupo sea porque ya han cumplido con sus objetivos, pero lo más importante según la autora es la permanente evaluación del actuar profesional a través de una autoevaluación o la evaluación de grupo, así podrá continuar mejorando su intervención y aprendiendo nuevas técnicas a partir de su experiencia grupal.

Contreras indica que para evitar el fracaso del grupo se debe cumplir asertivamente en cada etapa del grupo. Las razones pueden ser varias, en cualquier situación luego de la muerte del grupo, el profesional debe sacar provecho tomando a esto como una experiencia para mejorar.



3.4 Dificultades en el desarrollo de las etapas del grupo

Los grupos no están exentos de problemas y amenazas, los más comunes Según Tschorne durante la intervención en un grupo pueden ser los siguientes:

- a) Resistencia al cambio
- b) Inestabilidad emocional
- c) Falta de cohesión grupal
- d) Poca claridad de los objetivos
- e) La incomunicación del grupo. (29-30)

Los motivos que originan los conflictos son:

- a) Falta de identificación de los miembros con los objetivos del grupo.
- b) Falta de aceptación a las personas que lo representan.
- c) Relación negativa de los miembros del grupo con el líder profesional y con los cargos impuestos por éste.
- d) Relación negativa del Trabajador Social con el grupo
- e) El responsable del grupo desea obtener provecho personal de aquél.
- f) Arbitrariedad para aplicar el reglamento.
- g) Algunos miembros tienen un comportamiento que hiere la sensibilidad de otros.
- h) Preferencia de algunas personas por parte de los representantes.
- i) Informalidad para cumplir el programa.
- j) Errores en la composición del grupo.
- k) Anarquía y falta de expresión para los miembros. (Contreras de Wilhelm 89)

Para la solución de los conflictos que puedan surgir dentro del grupo, Contreras sugiere que “la discusión es la actividad más formativa en la vida de los grupos. Dialogar y tomar decisiones presenta la particularidad de que, además de formar



parte de un programa, al mismo tiempo constituye el medio por el cual este se define y se realiza” para esto indica que “el Trabajador Social deberá asumir la responsabilidad de orientar la discusión y la toma de decisiones y su función será continua durante las conversaciones e intercambios de ideas” (Contreras de Wilhelm 89-90).

Las discusiones para la solución de los conflictos pueden ser:

- Formales: Son aquellas basadas en técnicas específicas de discusión (panel, simposio, seminarios, etcétera.) Su contenido está preestablecido y las conclusiones preconcebidas, sin que los miembros tomen las decisiones.
- Informales: son creadas dentro del grupo, surgiendo de la vivencia de los miembros. Este tipo de discusión se debe fomentar en el trabajo social de grupos. (Contreras de Wilhelm 91).

La comunicación en la discusión es básica pues servirá para aclarar divergencias dentro del grupo y superarlos mediante la aceptación. El Trabajador Social deberá tener el control de la situación, esto requiere de ciertas cualidades y habilidades en el profesional.

3.5 Función del Trabajador Social en el grupo

Antes de describir las funciones del Trabajador Social con Grupos se expone la conceptualización de rol tomada de Ander-Egg, en el *Diccionario del Trabajo Social*, y lo definen de la siguiente manera:

Rol: Papel o representación social que consiste en la principal función que desempeña un individuo en un momento determinado, con sus responsabilidades, recompensas y comportamiento propios. Los roles representan un orden institucional que define su carácter y del cual se deriva su sentido objetivo [...] Algunos papeles o roles que se generan a partir de la funciones; son asignados, es decir, están determinados por el entorno



sociocultural para el desempeño de una función social; otros son por mutuo acuerdo ósea que se adquieren por derecho. (67-68)

Esta conceptualización explica que el Rol se plantea a partir de funciones que surgen por el entorno o son asignados. De Robertis y Pascal Henri, describen el rol de Trabajador Social en el grupo:

En el seno del grupo, los trabajadores sociales se ven obligados a ejercer roles y funciones diversos. Podrán, a veces, asumir el rol de animador de una reunión. Podrá ser también un elemento motor para poner en relación personas y grupos. Del mismo modo podrá ejercer una función de ayuda al grupo para constituirse, para definir objetivos, para aprender a funcionar y a ejecutar tareas comunes. La ayuda puede también dirigirse a cada persona miembro del grupo, a fin de que encuentra su lugar en él y de que sus propuestas, la utilización que hacen de ciertos apoyos de actividades, los trabajadores sociales influyen constantemente en la vida interna y externa de los grupos con los que trabajan. (247-248)

Como lo mencionan De Robertis y Pascal, el Trabajador social en el grupo no tiene un único rol, los más comunes dentro del grupo pueden ser de animador del grupo, mientras que Contreras define el Rol del Trabajador Social como un “líder profesional” que en cada etapa de la intervención grupal varía sus funciones (46).

Tschorne afirma que el Trabajador Social dentro del grupo tiene el rol de “dinamizador y, por lo menos, de un observador” y agrega que “en calidad de representante de la Institución, asume un <>rol> en el grupo, pero cuando realiza una actividad de convivencia con el grupo (salida, cena, etc.) actúa como una persona real” (31-32)

Las diferentes perspectivas del rol del profesional en el grupo permiten entender que el rol del Trabajador Social varía según el contexto en el que se encuentre y sus funciones se van adaptando al grupo.



Tschorne detalla las funciones concretas del Trabajador Social en el grupo:

- Sensibilizar y motivar a las personas.
- Formar un grupo a partir del trabajo individualizado.
- Reconvertir las demandas de grupo o individuales si lo viera necesario, a fin de enriquecer el funcionamiento del grupo.
- Ayudar a formular objetivos concretos, cuantificables y coherentes.
- Establecer marcos referenciales para facilitar el trabajo grupal.
- Procurar que intervengan todos los participantes.
- Facilitar la participación.
- Ayudar a asumir responsabilidades.
- Lograr que el grupo se auto gestione.
- Ser objetivo.
- Evitar que alguien acapare la reunión.
- Reconducir la reunión en caso de que se desvíe el objetivo.
- Recordar los progresos del grupo, mediante el refuerzo de las intervenciones individuales.
- Respetar y hacer respetar el tiempo señalado.
- Utilizar adecuadamente las preguntas y las técnicas de dinámica grupal.
- Facilitar recursos pedagógicos, institucionales y administrativos.
- Lograr que los integrantes del grupo se constituyan en <<agentes movilizadores>> dentro de su contexto social y que, a la vez, movilicen a otros ciudadanos a participar en actividades comunitarias.
- Ayudar al grupo a evaluarse.
- Autoevaluarse periódicamente y confrontarse con otros trabajadores sociales para relativizar con objetividad la angustia producida por el trabajo de primera línea en sectores de alta conflictividad social. (también ayuda a objetivar la situación la presencia, en grupos de reflexión, de un profesional ajeno a la Institución). (33-34)



Las funciones expuestas guardan una estrecha relación con lo estudiado en las etapas de intervención. Se trata de una intervención que pretende lograr un grupo independiente que pueda alcanzar un desarrollo a nivel individual y grupal.

3.6 El liderazgo profesional en el grupo

Como ya se mencionó en apartados anteriores, el Trabajador Social es considerado un líder profesional dentro del grupo y para entender mejor las razones de esta denominación se expone un concepto de liderazgo.

Según Sucozhañay las conceptualizaciones de liderazgo se caracterizan por los siguientes elementos:

- El liderazgo es un proceso.
- En el que la persona.
- Ejerce conscientemente una influencia sobre otras personas.
- Con el fin de lograr ciertos objetivos. (Sucozhañay 126)

Estas características del liderazgo guardan una estrecha relación con el quehacer profesional del Trabajo Social con grupos principalmente en la influencia que el líder tiene en el grupo.

Contreras de Wilhelm indica que el liderazgo en Trabajo Social es “considerado la acción de dirigir a la gente y de conducir de forma democrática a los demás, con capacidad para mantener la atención sobre sí mismo. En este sentido, el líder ejerce su acción al servicio del grupo, no de sí mismo” (107).

Con respecto al líder desde Trabajo Social Contreras de Wilhelm plantea los siguientes tipos de líderes:

Líder voluntario: Es la persona capacitada de forma técnica o por experiencia personal que, en determinadas situaciones, queda a cargo del



desarrollo de un programa [...] por ejemplo un médico que imparte un curso de primeros auxilios.

Líder profesional: Es el nombre que se otorga al Trabajador Social de grupos, a quien de cierta manera se le considera con capacidad natural para dirigir; además, ha sido educado en las técnicas de liderazgo, lo que le permite desenvolverse mejor.

Capta las necesidades del grupo cuando sus miembros todavía no están conscientes de ellas, teniendo la capacidad y habilidad para hacer que otras personas también las distingan y se activen para solucionarlas.

Líder natural: Su surgimiento puede suceder cuando en una organización, institución o comunidad se presenta una crisis que requiere una acción inmediata. Los miembros piensan en la persona que podría dirigirlos mejor y seleccionan una que represente al grupo y que lo guíe en la consecución de sus deseos. (113-114)

“El líder es la persona quien sabe dónde quiere ir y como llegar, que muestra el camino a quienes lo siguen (*Id. 109*)”.

El liderazgo profesional se caracteriza por ser una guía profesional dentro del grupo, sin dejar de lado las habilidades naturales del profesional que es capaz de transmitir valores y desarrollar destrezas que permitan alcanzar sus objetivos.

En la actualidad el liderazgo tiene diferentes definiciones y enfoques, uno de estos es el liderazgo transformacional el cual guarda una estrecha relación con el Trabajo Social de grupos por lo tanto se ha considerado importante exponerlo a continuación:



3.6.1 Liderazgo transformacional

Sucozhañay cita a Bass 1990, quien define al liderazgo transformacional como “aquel formado por carisma, consideración individual, estimulación intelectual e inspiración. (133)” Además el líder transformacional es “percibido de una manera transformadora cuando inspira a los subordinados a los altos niveles de esfuerzo y dedicación (Bass & Avolio 1993). (*Ibid.*)

Sucozhañay expone que el liderazgo transformacional se distingue por los siguientes factores:

Consideración individualizada: es la primera de las conductas del liderazgo transformacional e incluye entrenamiento, apoyo, fomento y escucha activa de los seguidores (Kirkbride, 2006) Es la capacidad del líder para prestar atención personal a todos los miembros de su equipo haciéndoles ver que contribución individual es importante.

Estimulación intelectual: este estilo de conducta busca desafiar el statu quo, la asunción de riesgos fomenta a los seguidores a exponer sus propias ideas y analizar los problemas desde una nueva perspectivas, es decir, hace que los subordinados piensen de manera creativa e innovadora. Cuando los líderes demuestran estimulación intelectual, tratan de volver a examinar los supuestos comunes dentro del equipo o de la organización. (Yukl, 2010).

Motivación inspiracional: el núcleo de la motivación inspiradora incluye el grado en que los líderes comunican una visión atractiva e inspiran a sus seguidores. Un líder inspirador motiva y emboza una visión clara y estipula cómo el equipo puede trabajar hacia el logro de los resultados deseados para el futuro (Bass, Avolio, Jung & Berson, 2003).

La influencia idealizada: este comportamiento evoca a la identificación de los seguidores con el líder. Significa que el líder mostrará coraje y a través del



sacrificio en beneficio del grupo. En esencia los líderes se ven como un modelo a seguir para el grupo u organización en su conjunto (Bass, 1996). Este estilo es conocido también como Carisma (Cuadrado y Molero, 2002). (134)

Los factores que conforman el liderazgo transformacional permiten lograr:

- Nuevas ideas y empoderamiento.
- Superar la resistencia al cambio.
- Motivar y estimular.
- Confianza en la visión. (*Id. 136*)

Este enfoque muy afín al Trabajo Social del grupo, permite conocer la importancia que tiene un líder frente al grupo y cómo este puede influir en la vida de las personas y generar cambios a través de su intervención.

3.7 Accionar de profesionales que laboran con grupos en la ciudad de Cuenca.

Con el objetivo de entender mejor el rol del Trabajador Social con grupos en la práctica se ha considerado importante tomar información de Trabajadoras Sociales que conocen sobre la intervención con grupos, para esto se ha aplicado una entrevista semiestructurada a ocho Trabajadoras Sociales que ejercen la profesión en la ciudad de Cuenca, en instituciones públicas y privadas, como Colonial, EMAC, PACES, Fundación Alianza en el Desarrollo, Proyecto Vida y Bienestar Universitario.

3.7.1 Tipo de grupo con el que trabaja

Los profesionales entrevistados indican que su intervención está dirigida a grupos sociales de diferentes tipos



- Obreros y empleados (EMAC y Colineal).
- Grupos organizados con estudiantes universitarios (Bienestar Universitario, Universidad de Cuenca).
- Familias (Fundación Alianza en el Desarrollo).
- Grupos de autoayuda con mujeres y hombres emprendedores, adultos mayores, personas con problemas de salud mental y adicciones (Proyecto Vida).
- Grupos organizados con niños, niñas y adolescentes (PACES).

En este estudio se pudo visibilizar que una Trabajadora Social puede intervenir con diferentes grupos en una misma institución. Desde la práctica profesional estudiada, los tipos de grupos están relacionados con los expuestos en la teoría; especialmente con los grupos terapéuticos que se unen para satisfacer una necesidad o problema.

3.7.2 Importancia de trabajar con grupos

A través del ejercicio profesional consideran que trabajar con grupos es importante para brindar cambios de vida a través de experiencias grupales

Trabajar en grupo permite obtener un apoyo que individualmente no se ve; como el apoyo mutuo. Se considera que trabajar con grupos es importante porque se generan potencialidades entre todos y al mismo tiempo se producen ideas y conocimientos.

Lo expuesto por las profesionales se vincula con lo estudiado en la teoría sobre la importancia de los grupos que indica que son los protagonistas de políticas y participación en la acción social, esto visibiliza que desde el Trabajo Social se puede generar un aporte a la sociedad fortaleciendo a los grupos, capacitándolos y educandolos para su independencia.



3.7.3 Función en el trabajo con grupos

Se ha realizado una síntesis de lo expuesto por las profesionales entrevistadas, quienes han mencionado las siguientes funciones que el Trabajador Social cumple en el trabajo con grupos:

- Identificar las necesidades o problemáticas.
- Identificar y fortalecer habilidades de los miembros del grupo.
- Educar al grupo en valores.
- Fortalecer el proyecto de vida de los integrantes.
- Apoyar al grupo en la consecución de sus objetivos.
- Analizar la situación socioeconómica para conceder beneficios.
- Planificar y ejecutar las actividades en el grupo.
- Apoyar en la solución de problemas.
- Motivar al desarrollo personal de cada integrante.

Se puede conocer que desde la práctica profesional las funciones que el Trabajador Social cumple en el grupo son de acuerdo a la institución y población demandante. De igual manera las funciones expuestas dependen de los requerimientos institucionales o del grupo y su entorno social. Tschorne puntualiza que el profesional es clarificador de los objetivos y apoya al grupo lo que coincide con la práctica profesional local.

3.7.4 Técnicas que utiliza en el trabajo grupal

Las técnicas empleadas por las profesionales y que se relacionan en el quehacer profesional del Trabajo Social son:

- Técnicas de recolección de datos: la observación, la encuesta, la entrevista, el informe social, y visitas domiciliarias.
- Técnicas de animación grupal mediante dinámicas rompe hielo y juegos de rol.
- Técnicas de participación; debates y asambleas.



Se puede decir que las técnicas grupales expuestas por las profesionales son técnicas que se han abordado en este trabajo, técnicas tales como rompe hielo y de participación, esto lo que permite dar soporte a la información recolectada.

3.7.5 Dificultades que enfrenta en el trabajo con grupos

En su práctica profesional los problemas que comúnmente se presentan son:

- La falta de participación.
- La diversidad de intereses.
- Falta de responsabilidad.
- Paternalismo.

Los problemas en el grupo son un elemento que siempre está presente en los procesos grupales hasta llegar a la madurez grupal y esto generalmente se produce por la falta de la clarificación en los objetivos grupales, estas problemáticas en la dinámica grupal son desafíos que se los pueden solucionar.

Para las dificultades que se presentan en el trabajo grupal, las profesionales han empleado las siguientes estrategias;

3.7.6 Estrategias que aplica para la solución de conflictos

Refieren que frente a la falta de participación una estrategia que ha permitido generar compromiso en el grupo ha sido ejecutar técnicas de animación grupal, creando situaciones que incentiven a los miembros a participar.

Agregan que una de las principales estrategias que ha ejecutado para solucionar las dificultades en los grupos es aplicar medidas de enganche, haciendo referencia a dar incentivos a los participantes de grupo; juegos, videos, bingos y terapias.

Algunas estrategias que se vincula con las estudiadas en el presente trabajo son; la mediación, la negociación y el diálogo que son instrumentos apropiados para mantener un grupo cohesionado.



Estas estrategias son un referente en los desafíos de la intervención grupal, según las profesionales son estrategias que dan excelentes resultados en la solución de problemas.

3.7.7 Recomendaciones para otros profesionales o personas que trabajan con grupos para fortalecer los elementos estructurales del grupo.

A continuación se expone una síntesis de lo dicho por las profesionales con respecto a las recomendaciones para otros profesionales:

- Antes de intervenir en el grupo se debe conocerlo.
- La intervención debe estar dirigida al bienestar del grupo.
- Estar comprometidos con el trabajo que está realizando.
- Respetar la dinámica del grupo.
- Ser pacientes y persistentes en la solución de problemas.
- Tener una relación activa con las familias o con el grupo de trabajo.
- Fomentar la participación de todo el grupo.
- No tener preferencias por ciertos miembros del grupo.
- Potenciar capacidades y descubrir líderes.
- Fomentar pensamientos positivos.
- Si es necesario, trabajar a nivel individual.
- Generar confianza y respeto mutuo.
- Establecer normas y reglas claras desde los inicios de su intervención para evitar inconvenientes a futuro.
- No aconsejar, no juzgar y no interpretar las diferentes opiniones o comportamientos.

Estas recomendaciones se enmarcan directamente con los principios del Trabajo Social con grupos que expone Konopka y Contreras se basan en la individualización y respeto a los miembros del grupo.



Las recomendaciones que dan las profesionales a partir de su experiencia en el trabajo con grupos son pautas para llegar a la independencia grupal y cumplimiento de objetivos, los mismos que plantean para el beneficio del grupo.

3.7.8 Habilidades y conocimientos que debe tener un Trabajador Social para trabajar con grupos.

Con la información recolectada se concluye lo siguiente:

- El profesional debe ser un líder proactivo que fomenta el empoderamiento grupal con conocimientos amplios en relaciones humanas.
- Ser motivador y conocer sobre las técnicas grupales.
- El Trabajador Social debe tener la capacidad de motivar a las personas.

Estas consideraciones permiten dar a conocer las destrezas que un Trabajador Social debe tener principalmente la de líder y de motivador.

3.7.9 El liderazgo en el grupo

Consideran que es necesario tener liderazgo para trabajar con grupos porque así se logra tener la atención del grupo y le dará seguridad al profesional para trabajar ante el grupo.

Han indicado que el liderazgo es fundamental en todo momento porque desde una perspectiva profesional Trabajador Social es quien da dirección al grupo y debe ser un ejemplo de un trabajo igualitario libre de autoritarismos o inclinaciones.

Lo recogido a nivel teórico frente a la práctica que evidencian las profesionales se relaciona debido a que la intervención se basa en los objetivos y principios del Trabajo Social de grupos destacando los principios de individualización y el objetivo de impulsar el desarrollo social.



La información desde la experiencia profesional complementa las teorías recogidas principalmente en aplicación de técnicas individuales en grupo y las estrategias para trabajar en las dificultades en el grupo.



CONCLUSIONES

Esta investigación a través de la recopilación de teorías y experiencias prácticas del Trabajo Social con grupos logra analizar el rol profesional del Trabajador Social en los procesos grupales y el aporte que accionar del Trabajador Social logra en el grupo, principalmente en aspectos como la organización y la independencia grupal.

En este estudio se ha logrado determinar que los grupos son importantes porque con su organización logran dar solución a problemáticas individuales y grupales, los grupos sociales con su movilización consiguen cubrir necesidades, teniendo como resultado políticas sociales, espacios de participación ciudadana, obras públicas etc. Además, dentro del grupo se desarrollan elementos como la comunicación, normas y valores que son elementos básicos para la interacción social.

Se ha podido exponer sobre el Trabajo Social con grupos desde su nacimiento, y explicar que a través de la historia se ha ido moldeando hasta formar profesionales que intervienen a nivel individual, grupal y comunitario. En su nacimiento el Trabajo Social de grupos se inicia con acciones de caridad dirigida al proletariado, dichas acciones pretendían atenuar la crisis social de la época, las mismas que se han desarrollado a través del tiempo y se han tecnificado hasta convertirse en un método de intervención que prevalece en la actualidad.

En la teoría recogida sobre el accionar del Trabajador Social se describen acciones que el profesional cumple en el proceso grupal, principalmente las funciones que ejecuta para conducir al grupo a su independencia destacando profesionalmente su liderazgo que se concretan en roles de educador, animador, motivador y clarificador de los objetivos grupales.

Con las entrevistas realizadas se pudo determinar la importancia de los grupos en el desarrollo social y la estrecha relación entre la teórica y la práctica, la misma que interviene respetando los procesos grupales y se enfoca en la independencia grupal y el fortalecimiento de capacidades que surjan dentro del grupo.



RECOMENDACIONES

En este estudio se expone la importancia de los grupos en la sociedad y describe la intervención profesional desde el Trabajo Social con grupos, a partir del estudio se recomienda seguir desarrollando la formación de profesionales que dominen este método de intervención debido a la importancia que tiene la misma y desde los espacios universitarios se fortalezca temas como el liderazgo y técnicas de intervención con grupos.

Los profesionales deben actualizarse en los métodos clásicos de intervención y capacitarse en el manejo de grupos para que estén en condiciones de responder a necesidades y problemáticas en la actualidad.

Para visibilizar el trabajo con grupos desde el Trabajo Social, a nivel local y nacional se recomienda sistematizar las experiencias de la intervención, de esta manera se logrará destacar la intervención profesional y los aportes que se realizan a la sociedad.

Se recomienda realizar investigaciones sobre el Trabajo social con grupos para que se generen nuevos conocimientos y bibliografía actualizada.



BIBLIOGRAFÍA

- Ander-Egg , Ezequiel. *Introducción al Trabajo Social*. España: Siglo XXI, 1996.
- . *Diccionario del Trabajo Social*. Córdoba: Brujas, 2011.
- Castro Rodríguez, Eddy Luz. "Reconstrucción del Tejido Social en el Aula". Internet.
www.revistasjdc.com. Acceso 06 de Junio de 2016
- Contreras de Wilhelm, Yolanda. *Trabajo Social de Grupos*. México, D.F.: Pax Mexico, 2003.
- De Robertis, Cristina y Pascal Henri. *La intervención colectiva en trabajo social*. Buenos Aires: Hvmanitas, 2007.
- Dell' Anno, Amelia y Ruth Teubal. *Resignificando lo grupal en el trabajo social* . Buenos Aires: Espacio, 2006.
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales . "Propuesta de Definicion Global de Trabajo Social. Internet. ifsw.org. s.f. Acceso 28 de Abril de 2016.
- Figueroa, Juana R. . *El hombre, clave fundamental del desarrollo*. Puerto Ordaz, 2006.
- Francia, Alfonso y Javier Mata. *Dinamica de grupos*. Alcala: EDITORIAL CCS, 2010.
- Garnica , Ines. "Los Grupos Humanos". Internet. www.clavedevida.com.ar Acceso: 04 de 11 de 2016.
- López Peláez, Antonio . *Técnicas de diagnóstico, intervención y evaluación social*. Universitas, S.A., s.f.
- Marín Sánchez, Manuel y Yolanda Troyano Rodríguez. *Psicología social de los procesos grupales*. Madrid: Ediciones Piramide, 2012.



Moreira, María Elena. "¿Qué es la Sociedad?". s.f. Internet. www.biblioteca.org.ar.

Acceso: 04 de Junio de 2016.

Muñoz Gutierrez, Teresa, y otros. *Curso de formacion de trabajadores sociales*. La Habana, 2002.

Hernan, y otros. *Unidad didactica 2 El Cooperativismo*. Cuenca, 2014.

Huici, Carmen, y otros. *Psicología de los grupos*. Madrid: UNED, 2012.

Rossell Poch, Teresa. «Trabajo Social de grupo: grupos socioterapeuticos y educativos.» *Cuaderno de Trabajo Social Nro. 11* (1998): 103.

Sucozhañay Dolores. *Programa de Liderazgo Módulo 5: Fortalecimiento Organizacional - liderazgo*. Cuenca: Universidad de Cuenca, 2016.

Spencer , Herbert. "¿Qué es una sociedad?".Internet. www.dialnet.unirioja.es. (s.f.).

Acceso: 04 de 06 de 2016.

Tovar Navas, Gladys. *Iniciacion al Trabajo Social*. Quito: Departamento de cultura y difusión popular de la Universidad Central, 1990.

Tschorne, Patricia. *Dinamica de grupo en Trabajo social*. España: AMARÚ, 2005.

Urbano, Claudio y José Yuni. *Técnicas para la animación de grupos*. Argentina: Brujas, 2005.

Valencia Zapata , Adriana. *Psicología de los grupos*. Popayan: UNAD, 2009.

Verdugo Rodriguez, Olga Patricia. *Trabajo Social con grupos*. Entrevista. Nancy Carolina Velasquez. 26 de 07 de 2016.

Viscarret , Juan Jesus. *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Madrid: Alianza Editorial, 2007.



ANEXOS

Anexo 1 Entrevista aplicada a Trabajadoras Sociales que laboran en empresas públicas y privadas de la ciudad de Cuenca.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA



UNIVERSIDAD DE CUENCA
desde 1867

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

ENTREVISTA

La presente entrevista tiene con objetivo obtener información sobre el rol del Trabajador Social con grupos, la información obtenida será de gran importancia porque servirá para fundamentar el trabajo de titulación para la Licenciatura en Trabajo Social está dirigida a profesionales en Trabajo Social, que trabajen con grupos.

Fecha de aplicación:

Datos de Identificación

Nombres y Apellidos:

Edad:

1. Datos de la Institución en la que labora

Nombre de la institución en la que labora:

Pública Privada

2. Tipo de grupo con el que trabaja



3. ¿Por qué es importante trabajar con grupos?
4. ¿Cuál es su función principal en el trabajo con grupos?
5. ¿Qué técnicas aplica para trabajar con grupos?
6. ¿Qué dificultades enfrenta en el trabajo con grupos?
7. ¿Qué estrategias aplica para solucionar conflictos en el grupo?
8. ¿Qué recomendación podría brindar a otros profesionales o personas que trabajen con grupos, para fortalecer los elementos estructurales del grupo?
9. ¿Qué habilidades y conocimientos debe tener un Trabajador Social para trabajar con grupos?



Anexo 2 Diseño de la Monografía.

DISEÑO DE MONOGRAFÍA

1. TÍTULO DE LA MONOGRAFÍA

El rol del trabajador social con grupos.

2. PROBLEMATIZACIÓN

La importancia de los grupos humanos en la sociedad se debe a que son la base de todo el tejido social, los diferentes tipos de grupos existentes se conforman para satisfacer necesidades individuales o enfrentar cuestiones sociales, políticas, económicas, educativas, religiosas, ambientales, culturales, entre otros. Existen muchos factores como una débil coordinación, limitada participación o simplemente la falta de información y comunicación dentro de un grupo que impiden que consigan cumplir con los objetivos, encontrándose con dificultades que muchas veces los lleva a desarticularse o a permanecer inactivos lo que genera un debilitamiento del tejido social

3. JUSTIFICACIÓN

3.1 IMPACTO CIENTÍFICO

Este trabajo contribuirá a ampliar la comprensión de la intervención con grupos humanos, un área que demanda de apoyo profesional para enfrentar los retos y desafíos del desarrollo social, en donde el trabajador social tiene un rol importante que cumplir para lograr el protagonismo de los actores sociales, la suma de toda la información será una fuente de consulta para estudiantes y profesionales de trabajo social.



IMPACTO SOCIAL

Este trabajo será un referente teórico significativo sobre la intervención del trabajador social con grupos sociales, esto promoverá el protagonismo de los actores sociales a nivel individual y colectivo.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

- Analizar el rol profesional del trabajador social en la intervención con grupos sociales con la finalidad de contribuir a la organización de grupos protagonistas de su desarrollo.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar importancia de la actuación de grupos en la sociedad.
- Explicar el origen del trabajo social con grupos.
- Describir el accionar del trabajador social con grupos.

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Trabajo social de grupo

Es una forma de acción social realizada en situación de grupo que puede perseguir propósitos muy diversos (educativos, terapéuticos, correctivos, preventivos, de promoción, etc.), cuya finalidad es el crecimiento de los individuos en el grupo y a través del grupo y el desarrollo del grupo hacia tareas específicas y como medio para actuar sobre ámbitos sociales más amplios. (Ander-Egg, 137-138)

Los Grupos



Un grupo está formado por un conjunto de personas que desempeñan roles específicos y recíprocos, que actúan de acuerdo a normas, valores y fines que fueron acordados previamente a su formación formal para mantener la continuidad y estabilidad del mismo en una sociedad. (ABC, Definición).

Tipos de Grupos

A continuación, se describirá algunos de los grupos existentes en la sociedad:

Grupos primarios: Se hallan ligados por lazos emocionales. Generalmente son grupos pequeños, entre los miembros se da el contacto directo y están orientados hacia fines mutuos o comunes. La familia o la pandilla se encuentran entre los grupos primarios más citados. (Muñoz ,153)

Grupos secundarios: Se caracterizan por tener relaciones impersonales, contractuales y formales. En estos grupos, el grupo no es un fin en sí mismo, sino un medio para otros fines donde los miembros se comunican indirectamente. Los ejemplos se extienden desde asociaciones profesionales, hasta el propio estado. (Muñoz ,153)

Grupos orientados al desarrollo: que ayudan a la persona hacia su potencial individual para mejorar sus relaciones y problemas sociales. El individuo necesita la ayuda directa. (Rosell ,11)

Grupos de Acción Social: tienen por finalidad realizar acciones destinadas a la mejora de los problemas colectivos. Los problemas no están en los miembros del grupo. (Rosell ,11)

La importancia de los grupos

La vida del ser humano gira en torno al grupo. Nacemos en el seno de un grupo y pronto tomamos contacto con otros, que surgirán y desaparecen a lo largo de la vida, pero con los que, sin darnos cuenta de ellos, nos hemos



socializado. Por lo tanto, nuestra existencia, en tanto que seres sociales, transcurre en grupos que constituyen sin ninguna duda el principal marco de socialización, pues es en estos donde las personas adquieren sus características distintivas, los aprendizajes básicos, las normas, las creencias y los valores de la sociedad a la que pertenecen; en los grupos aprendemos a insertarnos en la sociedad y a comportarnos de un modo efectivo en sus diferentes contextos (Rodríguez,170)

La importancia de los grupos dentro de la organización

Un buen grupo de trabajo implica buena productividad y una buena calidad de vida para los integrantes. La tarea asignada es fundamental, pues no sólo va implícito el quehacer de la organización, sino que, mantiene vivo y motiva el interés por el hacer de los grupos. (Ruiz, *Los grupos en las organizaciones*)

El éxito o fracaso de las organizaciones dependen no solo de los individuos concretos que trabajan en ella, sino tambien de la calidad de las interacciones y de la comunicación entre ellos: es decir, de las relaciones existentes en el grupo y entre los diferentes grupos que constituyen la organización. Ello justificaria la importancia que tienen los grupos en las organizaciones, pero tambien hace patente la influencia de los grupos sobre el desempeño de los individuos sobre sus niveles de productividad, actitudes, satisfaccion, expectativas , motivación, calidad de sus desiciones y sobre su comportamiento en general como miembros de la organización. (Rodriguez,170)

6. METODOLOGÍA

El presente trabajo se realizará a través de la investigación descriptiva la cual permite recolectar información, analizar los datos obtenidos, organizar y presentar los resultados encontrados, el análisis de la información se realizará por medio del



método deductivo, que guiará al estudio, partiendo de aspectos generales de trabajo social con grupos para concluir en aspectos específicos de la intervención.

Se empleará la técnica documental para la revisión de fuentes secundarias de información que servirá para obtener todo tipo de información relacionada con el rol del trabajador social con grupos.

7. ESQUEMA TENTATIVO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. CONCEPTOS BÁSICOS DE GRUPOS SOCIALES

- 1.1 Origen y conceptualización de grupos
- 1.2 Elementos que llevan a la conformación de un grupo
- 1.3 Tipos de Grupos
- 1.4 Importancia de los grupos en el desarrollo social

CAPITULO II. TRABAJO SOCIAL EN GRUPOS

- 2.2 Origen trabajo social grupal.
- 2.3 Principios de trabajo social con grupos.
- 2.4 Objetivos de la intervención en grupos.

CAPITULO III. INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN GRUPOS

- 3.1 Fases de la intervención con grupos.
- 3.1 Técnicas que se ejecutan en la intervención.
- 3.3 Función del trabajador social en el grupo.

CONCLUSIONES



8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades/Año 2016	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
1. Elaboración del diseño de la monografía.						
2. Recopilación de la información.						
3. Análisis de la información						
4. Realización del primer informe investigativo						
5. Sistematización de la información						
6. Redacción del informe final						
7. Presentación final y defensa la monografía						



BIBLIOGRAFÍA

- ABC, Definición. «Definición ABC.» 2016. Internet.
www.definicionabc.com/social/grupo. Acceso: 28 febrero 2016.
- Ander-Egg, Ezequiel. *El trabajo social de grupos*. Editorial Siglo XXI de España, 1996. Internet. www./trabajosocialudla.files.wordpress.com. Acceso: 28 febrero 2016.
- Muñoz, Teresa. *Introducción al Trabajo Social con grupos*. La Habana: Editorias Deportes, 2002.
- Rodríguez Fernandez, Andres. *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC, 2004.
- Rosell, Teresa. «Trabajo social de grupo: grupos socioterapeúticos y socieducativos .» *Cuadernos de trabajo social* Nro. 11 (1998): Internet: www.revistas.ucm.es. Acceso 01 marzo 2016.
- Ruiz, Emilio. *Elruiz16*. 10 de 02 de 2011. Internet: www.elruiz16.wordpress.com. Acceso: 29 02 de 2016.