

ELEMENTOS TEORICO-METODOLOGICOS A CONSIDERAR EN EL TRABAJO CON GRUPOS —

MSw. Carmen María Castillo Porras¹

RESUMEN:

El presente artículo está dirigido fundamentalmente a trabajadores sociales que trabajan con grupos, ya sea en las instituciones o en las comunidades. El objetivo del mismo es proveerlos de algunas herramientas básicas en el campo teórico-metodológico, que tomadas en consideración, redundarán en un trabajo más efectivo con dichos grupos.

INTRODUCCION:

El trabajador social o el profesional de Ciencias Sociales que desee trabajar con un grupo de personas, no debe desarrollar acciones de forma espontánea o improvisada. Antes debe informarse y capacitarse sobre algunos elementos teórico-metodológicos relativos a la conducción y dinámica de los grupos. Este conocimiento le permitirá tener una claridad mental sobre el tema y a la vez, saber cómo organizar y orientar las acciones que se desean realizar. En el desarrollo de dicha labor se pueden identificar a grosso modo los siguientes momentos:

I. PRIMER MOMENTO:

La primera interrogante que se debe contestar es por qué se desea trabajar con un grupo. ¿Acaso responde a una exigencia institucional, o a una elección personal?. En cualquier caso, antes de llevar a cabo alguna acción, se debe definir con claridad el objetivo, tarea, problema o necesidad social en torno a la cual se desea trabajar. Dependiendo del asunto, el grupo tendrá ciertas características. Por ejemplo, ser abierto o cerrado, homogéneo o heterogéneo, formal o informal, grande o pequeño, etc. Este primer momento -en donde se define el asunto o problema- que justifica la apertura y creación de un grupo, es de fundamental importancia porque determinará prácticamente la forma en que se llevará a cabo todo el proceso, a saber:

¹ Profesora, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica.

- a) características de los participantes,
- b) la forma en que los futuros miembros del grupo serán elegidos,
- c) el tipo de grupo a trabajar: si es terapéutico, socio educativo o de otra índole;
- d) y el papel que el conductor o trabajador de grupo asumirá dentro del mismo.

Una vez definido el problema, tarea u objetivo alrededor del cual se abrirá el grupo, se pasa a un segundo momento que corresponde a la selección de un modelo de grupo.

II. SEGUNDO MOMENTO:

Ruiz (1991) quien estudió los modelos norteamericanos de Trabajo Social de grupo, menciona haber encontrado los siguientes:

1. Los modelos de Papell y Rothman: sistematizados por Catherine Papell y Beulah Rothman, ellas identificaron tres.

Dentro de esta categoría se encuentra el Modelo Remedial, que como su nombre lo indica, es un modelo clínico y tiene como fin último el tratamiento social. El rol del trabajador social es de terapeuta y dentro de sus funciones le corresponde planificar y brindar tratamiento a cada uno de los miembros, según la situación particular de cada quien. El exponente principal de este modelo es Robert Vinter. Bajo esta categoría se puede ubicar al grupo terapéutico.

El Modelo Recíproco “nos plantea un grupo o sistema de ayuda mutua en el cual interactúan los miembros con el propósito de auto mejorarse como seres humanos, creando una estructura que facilite este proceso” (Ruiz, 1991:110). El rol del trabajador social es básicamente de facilitador, su participación debe ser controlada, es decir, hablar poco y solo intervenir para orientar la discusión y recordar al grupo su tarea.

El principal exponente es William Schwartz. Dentro de esta modalidad se ubican los grupos de ayuda mutua.

El Modelo de metas sociales “tiene como fin primordial la creación de conciencia cívica o ciudadana, de responsabilidad social mediante actividades dirigidas al bienestar de la comunidad” (Op Cit:114). Se trabaja con personas

saludables, se busca mejorar su comunidad, su condición de vida, etc. El rol del trabajador social es de facilitador y educador. Dentro de su función debe incentivar la participación, los procesos democráticos y el desarrollo de líderes. Dentro de este modelo se encuentran los grupos de acción social. No se indica en la literatura un exponente en particular, pero sí se afirma que esta modalidad se conoce desde los orígenes mismos del Trabajo Social en grupo en Londres en las sociedades para organizar la caridad (C.O.S.). Dentro de esta categoría se puede incluir el trabajo con grupos que realizan los estudiantes de Trabajo Social en sus prácticas de comunidad.

2. Los modelos grupales de Charles Garvin: su categoría incluye cuatro tipos de grupos que son:

a) Grupos para reducir anomía

La anomía se refiere a la eliminación o reducción de valores, normas y códigos de conducta sociales y personales. Ocurre en sociedades y comunidades sometidas a cambios rápidos y las personas asumen una actitud alienada, apática, con cambios en su conducta y valores (Barker, 1987:9).

En los grupos para reducir anomía "se pretende crear conciencia en los miembros sobre asuntos relacionados con clarificación de valores y con sus roles en diversas circunstancias. Se enfatiza el tipo de identidad personal de cada miembro así como lo que se busca o quisiera tener" (Ruiz, 1991:117-118). Por qué es importante conocer este tipo de grupo?. Porque hay momentos en la vida, en que los valores, normas y aspiraciones del ser humano pueden entrar en conflicto o en una fase de transición. Los factores externos inciden en las personas. Por ejemplo, la inseguridad ciudadana, la violencia en las calles, incide en que las personas asuman nuevas actitudes o conductas contrarias a lo considerado socialmente aceptable.

En este tipo de grupo, el trabajador social tiene dos roles importantes: como orientador y como educador, su función será la formación de actitudes, la solución de conflictos y la clarificación de valores.

b) Grupos para enriquecer el desempeño de roles:

El propósito de este tipo de grupo es contribuir para que sus miembros mejoren en el desempeño de roles. Por ejemplo, en el rol de madre, padre, o en el caso de niños y jóvenes con dificultad para relacionarse socialmente.

También en el caso de profesionales o personas adultas con problemas de inseguridad, timidez, o con dificultad para desenvolverse en un ambiente laboral, etc.

c) Grupos de control social:

Se busca la resocialización. Aquí se encuentran los grupos de tratamiento social con personas institucionalizadas en cárceles, hospitales psiquiátricos, etc.

d) Grupos para desarrollar roles alternos:

Similar al anterior. Tiene como propósito "encontrar alternativas deseables a una conducta enferma o desviada" (Ruiz, 1991:119).

Modelos grupales de Toseland y Rivas:

Teorizantes de la década de los ochenta -según afirma Ruiz, (Op. Cit). Dividen a los grupos en dos grandes categorías: grupos de tratamiento y grupos de tarea.

Dentro de los grupos de tratamiento se ubican los siguientes:

- Educativos: se busca el aprendizaje individual, se utiliza la didáctica.
- De crecimiento: se procura desarrollar las potencialidades de los miembros.
- Remediales: la labor se orienta hacia el cambio de conducta.
- De socialización: pretende incrementar las destrezas sociales y de comunicación.

Bajo la categoría grupos de tarea se encuentran:

- Comités: tienen una tarea específica a realizar.
- Grupos administrativos: formulan políticas o cambios organizacionales.
- Concilios de delegados: se orientan hacia la "igualdad de representación proveyendo un foro para la comunicación entre sistemas mayores".
- Equipos interdisciplinarios: brindan atención a clientes o usuarios.
- Conferencias de tratamiento: tienen como fin la toma de decisiones en cuanto al plan terapéutico de las personas atendidas. En Costa Rica se le llama "discusión de casos".
- Grupos de acción social: se busca el cambio individual o social.

A este nivel se tiene un problema definido y una modalidad de grupo seleccionada, que vaya acorde con el problema, objetivo o tarea que se desea trabajar. El tercer paso -y que corresponde a la ejecución del trabajo-es no perder de vista el proceso.

III. TERCER MOMENTO:

¿Qué se entiende por proceso? Kisnerman (1986) lo define como el “desarrollo evolutivo del grupo, teniendo en cuenta la interacción dinámica entre sus miembros y el logro del objetivo propuesto. Supone una sucesión de etapas y operaciones de resolución de problemas integrados entre sí”.

Kisnerman se refiere a “una sucesión de etapas”, por las cuales un grupo debe pasar, desde que se forma (fase inicial) hasta que termina. Este proceso ha sido identificado y sistematizado por varios autores.

A continuación se ofrece el planteamiento de Bennis y Shepard, de Tuckman (ambos citados por Sbandi, 1980) y de Raymond.

1. Proceso identificado por Bennis y Shepard:

Su proceso está organizado en las siguientes fases y subfases:

A) Primera Fase: Dependencia Unilateral.

Primera Subfase: Dependencia, Sumisión, Huida:

El comportamiento característico es la huida: huida de la situación, discusiones.

Aparece un fenómeno conocido como “imitación de los otros con ayuda de la experiencia”.

Segunda Subfase: Contradependencia, Lucha:

Se caracteriza por la lucha y es la fase más difícil. La formación de subgrupos resulta cada vez más potente. Problemas tales como estructuración del grupo, su división, la elección de un jefe. Fase llamada “Ineptitud del Instructor”. Los intentos de “suicidio” del grupo deben interpretarse como signos extremos de dependencia.

Tercera Subfase: Conciliación, Solución, Catarsis:

Parece anunciarse una solución. Esta es la hora de los “independientes”. Ya puede discutirse sobre la distribución de poderes. El instructor se le considera como un miembro más del grupo.

B) Segunda Fase: Interdependencia:

Cuarta Subfase: Entusiasmo, Distensión, Huida:

La característica principal es el entusiasmo, la distensión por la armonía alcanzada. Miembros felices de pertenecer al grupo. Siempre existe la posibilidad de disolución del grupo; se impone por tanto la huida de la situación, para no echarlo todo a perder.

Quinta Subfase: Desencanto, Lucha:

De nuevo se divide al grupo. Ocupa el primer plano de los intereses la intimidad de los miembros; aumentan los contactos informales del grupo, a costa de los formales ya que éstos no satisfacen las necesidades de intimidad. El mundo de amor es una ilusión. La formación de subgrupos es como una defensa contra el miedo.

Sexta Subfase: Consensual, Validación, Aclaración de las estructuras:

La coincidencia en el diagnóstico es más fácil porque se acerca el fin del proceso; los miembros desean saber cómo valorar a cada uno dentro del grupo. La dificultad principal es la expresión del propio sistema de relaciones interhumanas, para comunicarlo a los demás.

2- Proceso identificado por Tuckman:

Estructura del Grupo y Actividad de Trabajo

Tuckman organiza el proceso de grupo en las siguientes fases:

A) Fase de Formación: Existe miedo, dependencia con respecto a un líder, se examina la situación y la cuestión de un comportamiento adecuado. Los miembros del grupo aceptan el trabajo, las reglas y el método adecuado.

B) Fase Conflictiva: Conflicto entre subgrupos, rebelión contra el líder, opiniones opuestas, oposición a ser controlado por el grupo. Oposición emocional contra los esfuerzos que exige el trabajo.

C) Fase de Normación: Se robustece la cohesión del grupo, surgen normas y la oposición es superada, y se resuelven los conflictos, apoyo mutuo y aparición de afecto hacia el grupo. Intercambio abierto de puntos de vista y de sentimientos: se desarrolla la cooperación.

D) Fase de Trabajo: Se han resuelto problemas interpersonales, la estructura interpersonal está al servicio de la actividad de trabajo, los papeles son flexibles y funcionales. Surgen soluciones de problemas, esfuerzos constructivos por terminar el trabajo, la energía está disponible para un trabajo efectivo, es ésta la etapa principal.

3- Proceso identificado por Prof. Ginny T. Raymond.**

Etapa o Fase y Características de la Dinámica:

- A) Primera Fase: De pregrupo (antes de que el grupo en sí se forme)
- A-1) Privada (Preparatoria, Pre-afiliación). Alguien tiene la idea de desarrollar un grupo (un trabajador, un cliente, un vecino, etc.). El grupo existe en la mente de él o los organizadores para confrontar, resolver un problema, satisfacer una necesidad o un deseo.
- A-2) Pública (Reclutamiento o fase de Pre-formación). La decisión de formar un grupo es publicada a otros profesionales. colegas. agencias, miembros potenciales del grupo, medios de comunicación, etc.) O los miembros corren la palabra a otros que puedan querer unirse. El trabajador social se reúne con los individuos. Selección o notificación de miembros que pasarán a conformar el nuevo grupo.
- A-3) Fase de conveniencia del Pre-grupo. (Fase de orientación y fase preliminar). La primera reunión de los individuos: Ellos son un agregado; no un grupo como se define en Trabajo Social. Falta de organización interna y roles relacionados al grupo. La conversación informal entre los miembros intenta localizar cada individuo por status y roles. ¿Eres como yo?. ¿Mi tipo?. ¿Diferente?. ¿Me aceptarías?. Falta de consenso acerca de un propósito. La membresía no es estable. Cada miembro trae normas y valores. No hay normas grupales o culturales aún. La conversación es esparcida, diversa, difusa. Actividades aleatorias. Algunos juegos exploratorios o paralelos hiperactivos. En esta etapa la gente todavía no se conoce entre sí.

** Este modelo es el enseñado por la Profesora Ginny T. Raymond en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Alabama.

- B) Segunda Fase: Formación Grupal (Fase organizacional, intermedia y de formación). Luego de las primeras tres reuniones, los miembros comienzan a definirse ellos mismos como un grupo, discernen propósitos comunes, ven el grupo aparte de otros grupos. Algunas autores consideran esta fase la primera en el actual grupo. Los miembros están resolviendo ambivalencias acerca de unirse al grupo (si quedarme o irme). Las personas comienzan a funcionar en sus roles. Evolución de normas y metas grupales. Comienzo de lazos afectivos (positivos y negativos) e influencia de uno sobre otro. El grupo empieza a formarse. Asistencia más puntual. Decisión de definir el tiempo de la reunión, el lugar (si no hay uno determinado por el trabajador social).
- C) Tercer Fase: Integración, desintegración o reintegración. Cuando el grupo parece estar formándose, puede ocurrir un cambio radical en la tercera, cuarta o quinta reunión. Conflictos acerca de problemas interpersonales. Concernientes a la autonomía, poder y control. Fuertes esfuerzos entre los miembros con las pruebas del trabajador social. Alta y peligrosa deserción. Confusión; ausentismo: no tratamiento de problemas. Argumentos de un re-levantamiento; redefinición de liderazgo. Nuevo (s) líder (es) pueden emerger. Una moral baja; la cohesión no se ha desarrollado aún.
- D) Cuarta Fase: Funcionamiento y Mantenimiento (Fase de intimidad, trabajo y de diferenciación). Siguiendo la fase de revisión, los grupos generalmente progresan hacia la maduración, ordenamiento en el logro de tarea, alcanzar metas. Establecimiento de una cultura grupal, estilo y normas. Hay una identidad de grupo, una cohesión "nosotros" es una frase de referencia o un marco interno de referencia. El trabajo real del grupo es hecho en esta fase.
- E) Quinta Fase: Conclusión (Fase de separación, la última del proceso. Idealmente ocurre cuando las metas han sido alcanzadas. Puede ocurrir cuando un acuerdo de tiempo ha alcanzado su término aún cuando las metas no hayan sido logradas. Puede ocurrir cuando el grupo no se ha cohesionado, cuando hay una extensiva pérdida de miembros o liderazgo. Negación; Regresión y ausentismo. Puede retirar o bajar el trabajo para alcanzar la meta. Hay revisión y Evaluación. Separación "un vuelo positivo". En esta fase se pueden identificar tres momentos antes de su conclusión:

- a- Pre terminación: Período de preparación para el final.
- b- Terminación: La última reunión o reconocer el final.
- c- Post-terminación: Seguimiento. La mejor conclusión es el reconocimiento y anticipado formalmente.

4. Identificando y resolviendo el conflicto en el proceso de grupo:

El proceso de un grupo puede tener altibajos, momentos de armonía y de conflicto. A este último se le debe poner cuidadosa atención, de lo contrario, el grupo puede terminar o "morir" sin haber concluido sus objetivos antes.

Afirma Espinoza (1990) que en un punto, conflicto significa disparidad de pareceres, argumentación de carga afectiva, tensión, impaciencia, acusaciones, falta de disposición a escuchar y a comprometerse, falta de acuerdo. El conductor de un grupo debe estar atento a observar signos de conflicto y a retomarlo a tiempo. Explica Espinoza (Ibid) que el conflicto puede servir para eliminar los elementos que separan o afectan negativamente y restablecer la unidad. "En la medida en que el conflicto significa una solución de las tensiones, posee funciones estabilizadoras y constituye un componente integrante de la relación".

El trabajador de grupo debe observar cómo está funcionando el grupo. Es decir, saber diferenciar entre proceso y contenido. El proceso es la forma como el grupo se va desarrollando, la forma de hacer las cosas y de lograr sus objetivos. El contenido es lo que se habla, el tema que se discute. El trabajador social debe observar ambos aspectos. Puede recurrir al uso de técnicas de grupo para impulsar la dinámica en aquellos momentos que considere que ésta se ha estancado, o bien, como un medio para resolver conflictos al interior del grupo.

5- Usando técnicas en el Proceso de Grupo:

Las técnicas no se pueden utilizar arbitrariamente. Cirigliano y Villaverde (1978) plantean los criterios que se deben tomar en consideración al seleccionar una técnica. Algunos criterios son:

- los objetivos que se persiguen: para qué se desea usar la técnica?. ¿Cual es el resultado que se espera obtener?.
- la madurez del grupo: si es un grupo nuevo, se recomienda utilizar técnicas sencillas y evolucionar hacia otras de mayor participación a medida que el grupo adquiere madurez.

- el tamaño del grupo: una técnica será adecuada en un grupo pequeño pero no en uno grande y viceversa.
- el ambiente físico: en qué local se va a trabajar, con cuánto espacio se cuenta?
- según las características de los miembros: son niños, jóvenes o ancianos?
- según la habilidad del conductor del grupo. Definitivamente un trabajador de grupo debe desarrollar una habilidad en el empleo de técnicas. Se recomienda empezar con las más sencillas.

A lo anterior, Medaura (1992) recomienda que después de practicada la técnica, se debe rescatar el sentimiento que ésta provocó en los participantes. Sugiere preguntar:

“Díganos qué sintió, no qué pensó”. Esto permite:

- la verbalización, que ayuda a clarificar el sentimiento,
- permite al grupo una mejor comunicación entre ellos,
- ayuda a descubrir el significado de la experiencia que se vive,
- facilita la gestación de actitudes y la formación de conductas afectivas.

Según Medaura (1992) las técnicas de grupo pueden constituirse en un instrumento de reflexión sobre actitudes, sentimientos y por lo tanto, facilitar el crecimiento del grupo y la superación de conflictos en el mismo.

A) Registrando la información:

Otra recomendación importante para el trabajador de grupo es llevar un registro sobre el proceso de grupo. Puede elaborar crónicas en donde anote lo acontecido en cada reunión o sesión de grupo. Kisnerman (1986) sugiere el siguiente esquema:

- El encabezamiento: sirve para la identificación de la actividad y del grupo.
- El relato: se describe lo que aconteció en la reunión.
- La interpretación: equivale al diagnóstico de lo sucedido.
- El plan de acción: corresponde a la planeación de lo que se hará en la próxima sesión.

El Trabajador Social puede ser creativo y elaborar su propio instrumento de registro.

IV. Cuarto Momento:

No se debe omitir el evaluar el trabajo del grupo y de su conductor. Se debe evaluar para determinar en qué medida el grupo alcanzó sus metas y objetivos. O bien, en qué grado se resolvió el problema o necesidad social original que dio lugar a la formación del grupo.

La evaluación debe ser:

- objetiva
- significativa. Evaluar aquello que tiene significado para el grupo,
- los evaluadores deben ser los miembros del grupo, ya que ellos conocen el proceso vivido, fueron ellos quienes definieron sus metas y son ellos los que saben cómo se sienten,
- ¿cuándo se evalúa?. Puede ser al principio, durante y al finalizar el proceso.

CONCLUSION:

Para finalizar, se desea recordar que la teoría metodología de grupo no existen en el vacío. Estas tienen su epistemología en corrientes de pensamiento como la Interaccionista, la Psicoanalítica y la Lewiniana. No se incluye aquí un resumen de dichas corrientes porque no es el objetivo para el presente trabajo. Pero sí se insta al lector y en especial a los profesionales que trabajan con grupos a que revisen la literatura y localicen dentro del cuál marco teórico se ubica su práctica de grupo. El mensaje último es no caer en el activismo o el espontaneismo, sino, realizar en la práctica acciones planificadas, organizadas, guiadas por una claridad teórica existente en la mente.

RECOMENDACIONES:

Algunas recomendaciones generales para los Trabajadores Sociales son las siguientes:

- No olvidar que debe existir coherencia entre el problema o asunto a resolver con el modelo de grupo seleccionado; así como con las características de los participantes.

- Conocer la existencia de varios tipos o modelos de grupo. Llamarlos apropiadamente, cuando se habla de ellos o cuando se escribe sobre ellos en los informes de trabajo y en documentos de otra índole.
- Utilizar el lenguaje pertinente a la teoría y metodología de grupo. Ejemplo: conducción, dinámica, proceso, contenido, diagnóstico, evaluación, técnica, etc. El Trabajador Social debe preocuparse por emplear los términos y conceptos propios de su área de trabajo, de su disciplina y de las Ciencias Sociales en general. (Saber qué significa cada uno).
- Tener un dominio teórico sobre proceso de grupo. ¿Para qué?. Para identificar en la práctica -cuando esté al frente de un grupo de personas- ese proceso que ya ha sido sistematizado por varios autores. También, para prepararse psicológica y técnicamente para enfrentar los conflictos y dificultades que en algún momento se presentarán.
- No tener temores. La preparación y organización previa a la actividad nos dará la seguridad necesaria. Ejemplo: ¿Qué se va hacer durante la reunión, cómo, qué técnicas se van a utilizar, cómo abordar el conflicto, cómo fortalecer la áreas positivas, cómo registrar la información, etc. La planeación semanal permitirá la conducción del grupo de una manera profesional, objetiva y responsable.

BIBLIOGRAFIA

- * Barker, Robert. (1987). The Social Work dictionary.NASW. USA.
- * Cirigliano, G. y Villaverde, A. (1978). Dinámica de grupos y Educación. Fundamentos y técnicas. Humanitas. Buenos Aires.
- * Espinoza Vergara, Mario. (1990). Dinámica del grupo juvenil. Humanitas. Buenos Aires.
- * Kisnerman, Natalio (1986) Servicio Social de grupo. Una respuesta a nuestro tiempo. Humanitas. Buenos Aires.
- * Medaura, Julia, et. al. (1992). Técnicas grupales y aprendizaje objetivo. Hacia un cambio de actitudes. Humanitas. Buenos Aires.
- * Raymond, Ginny. (1992). Stages/Phases of Group development. Mimeo. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Alabama, USA. (Traductor: Alexander Umaña).
- * Ruiz G., Magali. (1991). Fundamentos de Trabajo Social de Grupo. Universidad de Puerto Rico. Recinto de Río Piedras. Puerto Rico.
- * Sbandi, Pío. (1980). Psicología de Grupos. Herder. Barcelona, España.