

## 4. Comportamientos en grupo.

En la atención sociosanitaria denominaremos grupo a la pluralidad de usuarios que comparten un espacio terapéutico, interactúan según un sistema de pautas establecido, y se relacionan y trabajan para conseguir unos objetivos comunes.

Un grupo que realmente responda a la definición dada anteriormente tendrá las siguientes características:



- Está formado por dos o más personas.
- Las personas que lo conforman comparten en su convivencia una serie de pautas de funcionamiento, de relación, de comunicación, de organización, de asignación de tareas, de resolución de problemas, etc. Tienen una dinámica interna como grupo.
- Los integrantes del grupo interactúan entre sí.
- Las personas que forman parte del grupo tienen una serie de finalidades u objetivos comunes. El objetivo de un grupo de usuarios que comparten una situación de ocio es obtener disfrute, descanso y desarrollo.
- Los componentes de un grupo tienen conciencia de grupo y sentido de pertenencia a él.
- El grupo tiene una serie de etapas o fases:
  - Nacimiento: un grupo nace cuando se reúne un conjunto de personas que tiene un objetivo que conseguir. Por ejemplo, un grupo que acude por primera vez a un servicio de ocio para disfrutar de un tiempo libre activo.
  - Crecimiento: supone que cada una de las personas que conforman dicho grupo se identifica con un rol o función concreta. Por ejemplo, si en el grupo de ocio una persona siempre aporta propuestas interesantes que, además, tienen éxito cuando se ponen en marcha, a lo largo del tiempo a esta persona se la identificará con un papel de cierta importancia e influencia para el grupo.
  - Maduración: supone que las personas se identifican plenamente con su grupo y tienen en él un sentido de pertenencia y referencia.
  - Extinción: el grupo muere cuando el objetivo común perseguido desaparece. Por ejemplo, el grupo de ocio de un servicio de un ayuntamiento desaparece cuando las

personas que estaban apuntadas para disfrutar de un tiempo libre activo ya no acuden, bien porque no quieren o bien porque no pueden. No obstante, los objetivos de los diferentes grupos varían según el tipo de grupo que sea.

## 4.1. Los roles en el grupo.

El rol es el comportamiento o tarea habitual que realiza y caracteriza a cada miembro del grupo y depende de la posición de cada uno.

Dado que el grupo tiene que alcanzar un objetivo, cada persona ejercerá una función (o funciones) concreta para la consecución de ese objetivo.

El profesional puede identificar en su intervención con grupos los diferentes roles que adquieren poco a poco los usuarios. En función de los roles adquiridos se prepararán dinámicas de grupos diferentes.

El profesional, a su vez, también se identificará con un rol dentro del grupo, que en muchos casos se corresponderá, por su posición dentro de él, con el de una de las personas que ejerce una función de influencia y liderazgo.



La función de liderazgo es la que ejerce una persona que influye sobre los miembros del grupo para inducirles a cooperar en el logro del objetivo común.

Se pueden distinguir tres tipos de funciones de liderazgo:

- Autocrático. La persona que ejerce la función de liderazgo es protagonista de la intervención, impone a los demás sus opiniones y no comparte la toma de decisiones con el resto de personas del grupo.
- Democrático. La persona que ejerce la función de liderazgo conduce al grupo a su autonomía y autodeterminación, comparte la toma de decisiones con los demás y favorece las actitudes de respeto y de carácter democrático en el grupo.
- Laissez-faire. La persona que ejerce la función de liderazgo actúa solamente como asesor-consultor del grupo. Deposita en los demás la toma de decisiones y permanece al margen.

Dentro de un grupo puede haber varios miembros que ejerzan la función de liderazgo si son varias las personas que, por sus características personales, su seguridad, su iniciativa, su formación, su experiencia o su posición en el grupo, influyen en los demás para la toma de decisiones grupales. En un grupo de ocio pueden tener influencia tanto los profesionales que participan en él como algunos de los usuarios.

El profesional debe tener en cuenta que la función de liderazgo puede ejercerse de dos maneras:

- Desde una perspectiva negativa: se utiliza el poder que le otorga el grupo para generar mal ambiente, enfrentamientos y conflictos. En este tipo de situaciones es conveniente reconducir las funciones de liderazgo a través del refuerzo de la participación de aquellas personas que puedan ejercer liderazgos positivos.
- Desde una perspectiva positiva: se utiliza el poder que le otorga el grupo para beneficiar, enriquecer y aportar cosas provechosas al resto de personas que conforman el grupo.



4. Define el concepto de “líder” de un grupo.

## 4.2. El funcionamiento de un grupo.

El profesional debe tener en cuenta las motivaciones de las personas que forman el grupo, tanto para organizar actividades de ocio con el grupo de usuarios como para distribuir tareas de equipo con el fin de organizar la actividad. De esa motivación depende la participación y la implicación de los usuarios para proponer ideas de actividad, asumir una tarea de grupo, apoyar a los demás en el desarrollo de la actividad...

Las personas que participan en un grupo asumen tareas que, en mayor o menor medida, dependen del grado de motivación; generalmente, a las personas les produce motivación:



- La significación social.

Todas las personas tienen necesidad de hacerse notar, de que los demás sepan que existen. Ante esta necesidad, las personas que forman parte de los grupos pueden anteponer la satisfacción de esa necesidad a la satisfacción de las diferentes necesidades del grupo. Y esta actitud no aporta nada positivo.

Por ello hay que hacer comprender que la importancia de la significación social de todos los miembros del grupo no reside en las tareas individuales, sino en las grupales.

Esto significa que en ocasiones es necesario callar para que opinen y participen aquellos a quienes les cuesta más, y que hay que ser capaz de realizar tareas poco importantes para que otros puedan realizar tareas más importantes. Estar callado o realizar tareas poco importantes puede ser motivo de significación social.



- El poder.

Influir en la conducta de los demás, conseguir aquello que queremos o que los demás piensen que nuestra opinión es la más válida resulta gratificante, por ello en muchos grupos existen una o varias personas que concentran todo el poder. No obstante, un grupo gana poder de forma general cuando este no se concentra en uno de sus miembros, sino que se reparte entre todos.

Los profesionales que trabajan con un grupo de usuarios en situación de dependencia tienen poder respecto al grupo, ya que ejercen funciones de liderazgo inherentes a su profesión, y por lo tanto tienen influencia en los usuarios.

En el caso del profesional de atención sociosanitaria (y más en el ámbito del ocio) es mucho más conveniente depositar en los miembros del grupo el poder de proponer actividades que produzcan disfrute, en las que se sientan seguros y que no se vean limitados por sus situaciones de dependencia.

- El aprendizaje y el conocimiento.

A todo el mundo le gusta conocer cosas nuevas: el propio aprendizaje de algo puede ser un fin en sí mismo. Por ello produce precisamente un mayor disfrute, puesto que tiene una característica inherente a cualquier situación de ocio: el autotelismo o la libre elección sin ninguna finalidad utilitaria. Esta forma de aprendizaje produce satisfacción y, por lo tanto, motivación.

El profesional puede proponer al grupo y tener en cuenta propuestas de los usuarios sobre actividades y tareas con las que aprendan y se sientan motivados: tertulias, debates, pintar, hacer manualidades, salir al campo, etc.

- La seguridad.

Un usuario puede preferir no opinar ni realizar o asumir tareas porque cree que puede hacer pensar a los demás miembros algo negativo de él o ponerle en evidencia.

Este tipo de motivación de seguridad excesiva puede incidir en la falta de participación grupal, lo que supone una pérdida para el grupo. Cuando se da este caso el profesional debe favorecer la participación de todos los usuarios a través de unas técnicas de grupo determinadas.

- La identidad y la pertenencia al grupo.

La motivación de la identidad supone para la persona que forma parte de un grupo sentirse individual y única. En ocasiones algunas personas, para sentir esa identidad, se oponen por sistema a las decisiones del grupo.

También existe el extremo opuesto: al sentir en exceso la pertenencia al grupo hay personas que se niegan a opinar de forma diferente para no ir en contra del resto, aunque no piensen o vean las cosas igual que la mayoría.

Tanto la motivación de identidad como la de pertenencia al grupo encuentran su equilibrio en el propio grupo.

El profesional puede ayudar a encontrar este equilibrio a los usuarios a través de los procedimientos adecuados.

- El afecto y las relaciones.

En muchas ocasiones las personas que forman un grupo tienden a realizar tareas o a opinar de una forma porque esa tarea u opinión proviene de otra persona del grupo por la que sienten simpatía o afecto.

Este tipo de emociones y sentimientos no son susceptibles de ser eliminados para que no interfieran en las decisiones y trabajos grupales. Si se da esta circunstancia, el profesional puede aprovecharla para animar a aquellos que tengan más problemas para participar, aunque de ello dependa la afinidad que sientan con sus compañeros de grupo.

- El humor.

El humor es otro aspecto que favorece la motivación en las situaciones de ocio: proporciona disfrute, relaja y ayuda a desconectar de los problemas. El grupo también puede utilizarlo para resolver conflictos o situaciones tensas y para favorecer la participación, ya que genera un buen ambiente de grupo. El profesional puede utilizar diferentes técnicas de grupo basadas en el humor.

- La utilidad.

La mayoría de las personas se sienten motivadas por la utilidad de las tareas que realizan, porque esto les hace sentirse útiles. En muchas ocasiones se identifica el tiempo libre y las actividades que se realizan en él como una pérdida de tiempo, ya que se considera que no sirven para nada, no son de utilidad.

Esta idea es errónea, puesto que en el tiempo libre se pueden realizar actividades no productivas para los demás pero útiles para uno mismo, ya que ayudan a descansar, a desarrollarse y a disfrutar.

El profesional debe transmitir al grupo el disfrute de su tiempo libre como un tiempo aprovechado y útil para todos.

- La creación e iniciativa.

Crear, hacer nuevas propuestas, debatir sobre lo que parece establecido, participar en el cambio y la mejora de las cosas puede motivar a muchas personas.

El profesional tiene un ámbito de intervención perfecto para proporcionar a los usuarios tiempo para proponer, elegir, transformar su realidad o conseguir disfrute a través de sus iniciativas. El ocio tiene como característica principal la plena disposición personal para elegir y gestionar el tiempo libre de cada uno.

Aunque el ocio es un ámbito de pleno desarrollo personal, no conviene olvidar el desarrollo grupal desde la colaboración y la cooperación.

En cuanto a la cooperación, no solo consiste en participar, sino en hacerlo de forma positiva en la tarea grupal. Esto significa construir desde lo que ha aportado un compañero de grupo, sumar una iniciativa a la idea ajena.

Por otro lado, si se parte de una idea que no convence o agrada a alguien, siempre se pueden rescatar aspectos positivos de la idea y sumar a partir de ellos: esto también es construir. La cooperación implica crear desde una idea individual hacia una idea grupal.

El profesional debe tener en cuenta que rechazar una aportación individual porque globalmente resulte poco adecuada puede implicar en ocasiones pérdidas considerables en el producto grupal. Además, rescatar aspectos provechosos de esa idea poco adecuada hace a la persona que la ha propuesto sentirse útil para el grupo, y eso garantiza su futura participación y cooperación.



5. Indica si los siguientes factores producen o no motivación en las personas:

- La significación social.
- La apatía.
- El poder.
- El aprendizaje y el conocimiento.
- La inseguridad.



6. Elige entre las palabras del paréntesis las correctas para completar el texto sobre la cooperación positiva:

- Cooperar de forma positiva significa (participar, colaborar, construir) desde lo que ha aportado un compañero de grupo, lo que uno puede (sumar, restar, multiplicar) a esa idea ajena.

Por otro lado, si se parte de una idea que no convence o agrada a alguien, siempre se pueden rescatar aspectos (positivos, rechazables, negativos) de la idea y sumar a partir de ellos: esto también es (construir, cooperar, colaborar). La cooperación implica crear desde una idea individual hacia una idea (inicial, grupal, general).

- Rescatar aspectos (positivos, provechosos, creativos) de esa idea poco adecuada hace a la persona que la ha propuesto sentirse (útil, necesaria, importante) para el grupo, y eso garantiza su futura participación y cooperación.