

**Técnico Superior
en Educación
Infantil**

Habilidades sociales

Coordinadora

Olivia Blázquez Torralba

ARÁN

Autores

Coordinadora

Olivia Blázquez Torralba

Subdirectora del Centro Privado de Formación Profesional Específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Profesora Titular de Formación Profesional en el Centro Privado de FP específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Terapeuta Ocupacional especializada en Discapacidad y Geriatría

Autores

José María Cuesta Blázquez

Profesor Titular de Formación Profesional en el Centro Privado de FP específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid con Másteres en Psicología Clínica y Psicología Aplicada. Psicólogo clínico del Centro de Evaluación y Psicoterapia y de AFIBROTAR. Talavera de la Reina, Toledo

Laura García Sánchez

Profesora Titular de Formación Profesional en el Centro Privado de FP específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Diplomada en Magisterio de Educación Infantil. Diplomada en Magisterio de Lenguas Extranjeras (especialidad en Inglés)

Soledad González Gómez

Profesora Titular de Formación Profesional en el Centro Privado de FP específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Directora del Centro Infantil El bosque encantado. Talavera de la Reina, Toledo. Licenciada en Ciencias Biológicas con especialidad de Bioquímica y Biología molecular

Bárbara Martín Sánchez

Profesora Titular de Formación Profesional en el Centro Privado de FP específica Ébora Formación. Talavera de la Reina, Toledo. Diplomada en Magisterio de Educación Infantil

Índice

Capítulo 1

Implementación de estrategias y técnicas que favorezcan la relación social y la comunicación.....	15
1. Habilidades sociales y conceptos afines.....	16
2. Análisis de la relación entre comunicación y calidad de vida en los ámbitos de intervención.....	20
3. El proceso de comunicación. La comunicación verbal y no verbal	22
4. Valoración comunicativa del contexto: facilitadores y obstáculos en la comunicación	29
5. Valoración de la importancia de las actitudes en la relación de ayuda	32
6. La inteligencia emocional. La educación emocional. Las emociones y los sentimientos	34
7. Los mecanismos de defensa.....	37
8. Programas y técnicas de comunicación y habilidades sociales	38

Capítulo 2

Dinamización del trabajo en grupo.....	49
1. El grupo. Tipos y características. Desarrollo grupal.....	50
2. Análisis de la estructura y los procesos de grupos.....	55
3. Técnicas para el análisis de los grupos	60

4. Valoración de la importancia de la comunicación en el desarrollo del grupo	62
5. La comunicación en los grupos. Estilos de comunicación. Comunicación verbal y gestual. Otros lenguajes: icónico, audiovisual, las TIC. Obstáculos y barreras. Cooperación y competencia en los grupos.....	63
6. Dinámicas de grupo. Fundamentos psicosociológicos aplicados a las dinámicas de grupo	68
7. El equipo de trabajo. Estrategias de trabajo cooperativo. Organización y reparto de tareas	70
8. El trabajo individual y el trabajo en grupo.....	72
9. La confianza en el grupo	73
10. Valoración del papel de la motivación en la dinámica grupal.....	74
11. Toma de conciencia acerca de la importancia de respetar las opiniones no coincidentes con la propia.....	80

Capítulo 3

Conducción de reuniones	89
1. La reunión como trabajo en grupo.....	90
2. Tipos de reuniones y funciones	91
3. Etapas en el desarrollo de una reunión.....	93
4. Técnicas de moderación de reuniones	95
5. Identificación de la tipología de participantes en una reunión	99
6. Análisis de factores que afectan al comportamiento de un grupo: boicoteadores, colaboradores.....	101
7. Hablar en público	105

Capítulo 4

Implementación de estrategias de gestión de conflictos y toma de decisiones	115
1. Valoración del conflicto en las dinámicas grupales	116
2. Análisis de técnicas de resolución de problemas	118
3. El proceso de toma de decisiones.....	124
4. Gestión de conflictos grupales. Negociación y mediación.....	126
5. Aplicación de las estrategias de resolución de conflictos grupales	130
6. Valoración del papel del respeto y la tolerancia en la resolución de problemas y conflictos.....	131

Capítulo 5

Evaluación de la competencia social y de los procesos de grupo	141
1. Evaluación de la competencia social.....	142
2. Recogida de datos. Técnicas	143
3. Evaluación de la estructura y de los procesos grupales	144

4. Aplicación de las técnicas de investigación social al trabajo con grupos	146
5. Análisis de estrategias e instrumentos para el estudio de grupos	148
6. Sociometría básica.....	150
7. Valoración de la autoevaluación como estrategia para la mejora de la competencia social.....	153
Soluciones “Evalúate tú mismo”	162



DINAMIZACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPO

*José María Cuesta Blázquez,
Laura García Sánchez,
Soledad González Gómez,
Bárbara Martín Sánchez*

Sumario

1. El grupo. Tipos y características. Desarrollo grupal
2. Análisis de la estructura y los procesos de grupos
3. Técnicas para el análisis de los grupos
4. Valoración de la importancia de la comunicación en el desarrollo del grupo
5. La comunicación en los grupos. Estilos de comunicación. Comunicación verbal y gestual. Otros lenguajes: icónico, audiovisual, las TIC. Obstáculos y barreras. Cooperación y competencia en los grupos
6. Dinámicas de grupo. Fundamentos psicosociológicos aplicados a las dinámicas de grupo
7. El equipo de trabajo. Estrategias de trabajo cooperativo. Organización y reparto de tareas
8. El trabajo individual y el trabajo en grupo
9. La confianza en el grupo
10. Valoración del papel de la motivación en la dinámica grupal
11. Toma de conciencia acerca de la importancia de respetar las opiniones no coincidentes con la propia

En este capítulo vamos a ver y a estudiar los **diferentes tipos de grupos, sus fases y su funcionamiento**, así como los roles que se dan dentro de cada grupo y la importancia de **trabajar en equipo**. También veremos cómo mantener esos grupos, su crecimiento y la adquisición de los objetivos marcados. Para ello se analizarán las **técnicas más utilizadas en la dinamización** de grupos.

I. EL GRUPO. TIPOS Y CARACTERÍSTICAS. DESARROLLO GRUPAL

I.1. Qué es un grupo

El comportamiento de los seres humanos, desde el momento del nacimiento, está influido por los demás. Las primeras y más inmediatas experiencias se producen en el seno de **pequeños grupos**, como la familia, la pandilla de compañeros, etc. La persona necesita a la sociedad no solo para desarrollarse como tal, sino simplemente para sobrevivir. Pero, ¿cómo diferenciamos un verdadero grupo de la simple agrupación de personas? En todo grupo social deben aparecer cuatro **características básicas**:

- › Sus miembros poseen una **identidad compartida**. Es decir, piensan que tienen algo en común que marca su diferencia.
- › Sus componentes **interactúan regularmente entre sí**, lo que implica una cierta estabilidad temporal.
- › Existe una **estructura interna** definida que establece una serie de roles y responsabilidades para el desarrollo de sus actividades.
- › Sus miembros **dependen de consensos, comparten valores, normas y objetivos**.



Las primeras y más inmediatas experiencias se producen en el seno de pequeños grupos, como la familia o la pandilla de compañeros.



Así, la mayoría de definiciones que podemos encontrar incluyen estos elementos. Por ejemplo, para **Tejada**: "El grupo es un conjunto de personas que se interrelacionan mutuamente, que persiguen objetivos comunes, más o menos compartidos, se definen a sí mismos y son definidos por los demás como miembros del grupo, constituyen normas relativas a asuntos de interés común, y participan de un sistema de roles entrelazados".

Ahora hemos de responder a una cuestión fundamental: ¿cuáles son los **motivos** que nos llevan a los seres humanos a formar determinadas agrupaciones? (Tabla 1).

2. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA Y LOS PROCESOS DE GRUPOS

La **estructura** (Figura 1), en su aplicación a la psicología de grupos, hace referencia a la **coordinación y distribución de los elementos** que componen el grupo: sujetos, tareas, roles, etc. Así como a su **consistencia y estabilidad** en la disposición de los elementos y al patrón de relaciones entre ellos.

Los grupos poseen una estructura más o menos **persistente**, definida por sus elementos que cumplen una función estabilizadora de los mismos, de sus relaciones y de sus metas y hace referencia a las interrelaciones entre los miembros del grupo.

El **tamaño del grupo** es importante en su propia dinámica. No existe una regla universal para determinar cuál es el tamaño de grupo más adecuado. En función del objetivo a lograr, de las tareas asignadas, de las características de las personas y sus roles, decidiremos el número más conveniente de personas que integrarán un grupo de trabajo.

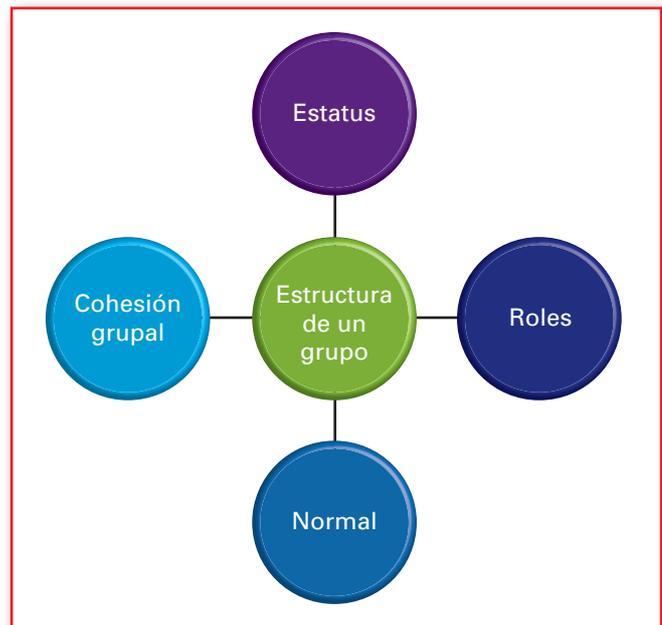


Figura 1. Estructura de un grupo.

A continuación vamos a explicar los aspectos que conforman la **estructura de un grupo**.

- **El estatus.** La **posición** que tenemos en un grupo es el estatus, producto de ciertas características que distinguen una posición de otra. La **sociedad** determina el estatus que ocupa cada individuo. Puede ir cambiando según transcurre el tiempo o por las circunstancias propias de una sociedad, como los aspectos culturales, los valores y las normas. Encontramos **dos tipos** de estatus:

 - **Estatus adscrito o asignado:** es aquel que **viene dado** por factores sociales previos tales como raza, género, edad, ciclo de vida, clase, casta, etc.
 - **Estatus adquirido:** es **asignado** a la persona basándose en méritos u acciones. Algunos ejemplos son las estrellas de música, los actores, atletas o deportistas, científicos, etc. También podríamos incluir el del padre, madre, jefe, licenciado u otras posiciones que el individuo adquiere a lo largo de su vida y que no van ligadas a su nacimiento.

Los roles. Se entiende por rol el papel que desempeñan los integrantes de un grupo dentro del mismo, pero que depende del interjuego dinámico del grupo y no de las características de cada individuo.

Para que un rol exista en un grupo debe haber un **depositante**, que es quien asigna el rol; un **depositario**, en quien recae la conducta asignada por el depositante; y **lo depositado**, la conducta que se asigna a un cierto integrante del grupo.



RECUERDA QUE

Las personas pueden modificar su estatus dentro de un grupo, como consecuencia de sus acciones.



La posición que tenemos en un grupo es el estatus, producto de ciertas características que distinguen una posición de otra.



<https://www.youtube.com/watch?v=y7gM4THDiqk>



RECUERDA QUE

Los miembros del grupo suelen tratar de forma respetuosa a la persona dotada de poder y prefieren que lo ejerza a que se inhiba.

De aquí, se puede hablar de **cuatro tipos de roles**:

- › **El rol asignado:** es un rol necesitado por el grupo que puede ser o no asumido por el sujeto.
- › **El rol asumido:** es un rol que se le adjudica a un sujeto, que es necesitado por el grupo, y cuya asunción puede llevar a provocar estereotipias.
- › **El rol complementario:** es aquel que se da en función de otros roles designados a los integrantes del grupo, tiene la finalidad de guardar una homeostasis, y puede ser positiva o negativa (informador vs. emisor).
- › **El rol suplementario:** es aquel que se da en función de la competencia en un grupo, y que afecta de manera tangible el buen logro de la tarea (agresor).

Según el comportamiento de los roles sociales podemos diferenciar tres grandes grupos (Tabla 4):

- › **Roles centrados en la tarea:** roles centrados en la coordinación de las actividades que plantea el grupo con el objetivo de solucionar los problemas básicos que se tienen. Cada miembro del grupo puede ejercer más de un rol dentro del mismo.
- › **Roles centrados en la construcción y manutención del grupo:** su objetivo es la preservación y el mantenimiento del grupo.
- › **Roles individuales:** se centran en el individuo y se deja de lado lo que se quiere lograr como grupo.
- › **Las normas.** Las normas son **las líneas de conducta** que regulan el comportamiento de los miembros de un grupo. Las normas son **estándares** del comportamiento del grupo y del individuo, y se desarrollan a raíz de la interacción de los integrantes con el paso del tiempo. Los miembros del grupo **aceptan las normas en diversos grados:** algunos las aceptan totalmente, otros solo parcialmente. Se puede aplicar a todos y cada uno de los integrantes del grupo. Los grupos implantan normas sobre la asignación de recursos y normas de desempeño. Las principales **características** de las normas son:
 - › Tienen un carácter compartido.
 - › Cuanto más formal sea el grupo, más explícitas serán las normas. Las normas pueden ser:
 - › **Formales:** aquellas relacionadas con los aspectos técnicos del grupo, las que el grupo produce.
 - › **Informales:** relacionadas con los aspectos asociados a las relaciones sociales; son las normas de convivencia.
 Como Técnico Superior en Educación Infantil es importante tener en cuenta que **todos los miembros del grupo** del que formes parte (miembro del equipo educativo, grupo de compañeros de trabajo en una granja escuela, etc.) **sean partícipes en la elaboración del conjunto de normas** porque:
 - › Aumenta el compromiso del grupo.
 - › Se crea un sistema de creencias compartido.
 - › Las normas se interiorizan incrementando la conciencia de grupo.

► **Estilo permisivo o liberal.** Se sitúa en el polo opuesto al que acabamos de describir. El líder no ejerce prácticamente ningún control sobre el grupo, de modo que se genera en su seno una **dinámica de funcionamiento fraccionada** en función de las distintas tendencias, opiniones y pareceres que existan en el grupo. Adquieren especial protagonismo los **líderes naturales**, corriéndose el riesgo de que estos impongan los objetivos al grupo y los procedimientos y actividades para conseguirlos. Se genera un **clima de ineficacia**, en el que predomina la impresión de frustración y pérdida de tiempo y en el que, salvo los líderes naturales, los miembros del grupo mantienen una actitud pasiva tendente al mínimo esfuerzo.

► **Estilo participativo o democrático.** El líder participativo o democrático propicia una estructura de funcionamiento en la que facilita al grupo la definición de sus objetivos y la elección de las estrategias y medios para conseguirlos, manteniéndolo enérgicamente fiel a dichas decisiones. El trabajo se produce **en equipo** y se genera un **clima de gran cohesión y participación** en la actividad del grupo, en el que **abundan las comunicaciones** en todos los sentidos. El grupo es **realmente eficaz**, proporcionando a sus miembros un verdadero enriquecimiento personal.



El **estilo de liderazgo** a utilizar con un determinado grupo está condicionado por el **contexto externo e interno** del grupo en cuestión. En situaciones en las que prima la eficacia y el rendimiento a corto plazo, como es el caso de la industria, quizás sea el estilo autoritario el más adecuado, lo que va en un detrimento evidente de las posibilidades de desarrollo de los integrantes del grupo. En situaciones en las que, como **la educación**, se persigue el crecimiento y el desarrollo del grupo y de sus miembros, es más adecuado el **estilo participativo o democrático**, aun cuando su puesta en práctica pueda parecer inicialmente ineficaz; su verdadero valor se aprecia a largo plazo.

► **La cohesión grupal.** Es una **fuerza que mantiene unidos** a los miembros del grupo. Según aumenta la cohesión en el grupo también se incrementa el nivel de acatamiento de las normas del grupo. El grado de cohesión del grupo puede arrojar **efectos positivos o negativos** según el grado de coincidencia entre las metas del grupo y la de la organización formal.

La cohesión otorga al grupo muchas ventajas, tanto en estructura como en la funcionalidad, y le **permite alcanzar sus metas más rápidamente**. Además, se desarrollan mayores sentimientos de pertenencia al grupo, los esfuerzos para alcanzar sus logros son compartidos y resulta fácil la identificación con sus objetivos (Tabla 6).



RECUERDA QUE

En las primeras etapas de la creación de un grupo surgen conflictos con frecuencia. Conocerlos nos puede ayudar a afrontarlos de forma eficaz y a no evitarlos.

Aun cuando el término “dinámica de grupos” se ha empleado para hacer referencia a un conjunto de técnicas y métodos aplicables a los individuos y a los grupos sociales, la acepción que asumimos en este trabajo, mucho más amplia que esta, comprende los **fenómenos de naturaleza psicosocial** que se producen en los grupos humanos y las **leyes** que rigen dichos fenómenos.



Así, la dinámica de grupos tiene como **objeto de estudio a los grupos humanos**, para lo que utiliza instrumentos diversos propios de disciplinas tales como la psicología social, la sociología, la antropología, la pedagogía, etc. Como disciplina científica se fundamenta en la formulación de hipótesis y en la construcción de teorías y principios generales que permiten la observación, análisis, contraste y universalización de los fenómenos que se desarrollan en los grupos humanos. Esta ciencia se ocupa de manifestaciones tales como el **liderazgo** y sus distintos estilos, el **clima y cohesión** de los grupos, su **dinámica y evolución**, y tiene aplicación en campos tan variados como la salud, la económica, la política, la promoción social, etc., entre los que ocupa un lugar destacado la **educación**.

En el seno de esta ciencia han surgido distintas perspectivas de estudio que han estudiado los **fenómenos psicosociales** que tienen lugar en los grupos desde ángulos diversos (Tabla 9).

Perspectivas de estudio de los fenómenos psicosociales

TABLA 9

Perspectiva interaccional	Centra su interés en las fuerzas que se manifiestan entre los integrantes del grupo, en un contexto y lugar determinados, con el objetivo de mejorar las interacciones que tienen lugar. Para ello, se aprovechan los mecanismos de <i>feedback</i> . Sus principales representantes son el propio Kurt Lewin y sus discípulos de Bethel (en el condado de Oxford).
Perspectiva psicoanalítica	Su principal interés se encuentra en las fuerzas psicológicas que aporta cada integrante del grupo, las cuales sufren modificaciones como consecuencia de la interacción grupal. Se concibe al grupo y a sus miembros como representaciones mentales que existen en la mente de los sujetos, de modo que su finalidad es la de poner de manifiesto y hacer conscientes a los sujetos de dichas representaciones. Los autores más representativos de esta corriente se integran en la escuela de Tavistock.
Perspectiva humanista	Atiende a las oportunidades de crecimiento personal que la interacción grupal aporta a los miembros del grupo, de modo que su interés estará en potenciar cualquier tipo de interacción que pueda surgir en el seno del grupo. Su máximo representante es Carl Rogers.



En el seno de la dinámica de grupos han surgido distintas perspectivas de estudio que han abordado los fenómenos psicosociales que tienen lugar en los grupos desde ángulos diversos.

II. TOMA DE CONCIENCIA ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE RESPETAR LAS OPINIONES NO COINCIDENTES CON LA PROPIA



Enseñar a los alumnos a **respetar las opiniones** de los demás es clave para tener un ambiente en el aula armonioso y productivo. Respetar las opiniones no significa necesariamente estar de acuerdo con ellas, sino **reconocer el derecho de alguien a sostener una opinión que es diferente a la tuya**. Aunque esto es una cualidad que viene con la madurez, puedes enseñar a tus estudiantes el valor de un desacuerdo amistoso con una variedad de lecciones y actividades en el aula, independientemente de su edad.



Respetar las opiniones significa reconocer el derecho de alguien a sostener una opinión que es diferente a la tuya.

- Constitución de la clase.** Establecer **reglas** en el aula alrededor del respeto puede ser mucho más eficaz si los estudiantes ponen las reglas en su lugar. Toma medio día al principio del año escolar para hacer una constitución de clase juntos. Ten una discusión general sobre qué **principios** se deben incluir, incluido el derecho a sostener la opinión, a comunicarse libremente y a no ser derribado o despreciado por otros. Divide la clase en grupos pequeños con derechos específicos y responsabilidades en los que todos los miembros de la clase pueden **estar de acuerdo**.
- Diferencias y similitudes.** Una parte de aprender a respetar las opiniones de los demás es reconocer que todos nos aproximamos a los temas desde **diferentes perspectivas**. Organiza un día de clase en el que los estudiantes enseñen al resto de la clase su herencia cultural. Permite a los estudiantes hacer preguntas para ver cuán diferentes son todos ellos. Haz que los alumnos participen en una discusión sobre sus **similitudes**, aunque vengan de **lugares diferentes**. Puedes hacer que los estudiantes escriban un párrafo o dos acerca de lo que aprendieron de los otros y por qué creen que algunas personas pueden tener opiniones diferentes a las de ellos.
- Juego de roles.** Las actividades y **juegos de drama** son una forma útil de enseñar a los estudiantes a respetar las opiniones de los demás. Piensa en varias situaciones, como dos personas discutiendo sobre qué película ver. Escríbelas en pedazos de papel. Haz que dos estudiantes se sitúen en el centro de la sala y elijan al azar un escenario. Haz que representen la situación y el argumento. Pide al resto de la clase sugerencias sobre **cómo el desacuerdo puede resolverse** y pide a los estudiantes improvisar diferentes resoluciones. Repite la actividad con diferentes alumnos y un nuevo escenario.
- Escribir una tarea.** Los estudiantes deben aprender desde muy temprana edad que es posible **sostener opiniones contradictorias** a la vez. Aprender esto les ayudará a respetar las opiniones que otros tienen. Da a tus estudiantes un tema relevante para ellos; por ejemplo, el uso de los teléfonos móviles en el aula o los uniformes de la escuela.

RESUMEN

- ✓ El **grupo** es un conjunto de personas que se **interrelacionan** mutuamente, persiguen **objetivos comunes**, más o menos compartidos, se definen a sí mismos y son definidos por los demás como miembros del grupo, constituyen normas relativas a asuntos de interés común y participan de un sistema de **roles entrelazados**.
- ✓ El grupo es una realidad **viva, dinámica, en constante evolución**. Desde el momento en que empieza hasta el momento en que muere (punto inicial y punto final) hace un recorrido, en parte previsible y en parte no. Cualquier elemento nuevo del grupo (persona o circunstancia) puede provocar una **evolución** o una **regresión**.
- ✓ La importancia de la **dinámica de grupos** en cualquier nivel educativo viene dada por constituir una herramienta que permite al docente, a través de las técnicas grupales, **canalizar y orientar los fenómenos que tienen lugar en la clase** en favor de un resultado educativo óptimo.
- ✓ La **comunicación** es un **fenómeno inherente** a la relación grupal de los seres vivos por medio del cual estos **obtienen información** acerca de su entorno y de otros entornos, y son **capaces de compartirla** haciendo partícipes a otros de esa información.
- ✓ La **dinámica de grupos** tiene como **objeto de estudio los grupos humanos**, para lo que utiliza instrumentos diversos propios de **disciplinas** tales como la psicología social, la sociología, la antropología, la pedagogía, etc.
- ✓ Podemos definir el **equipo de trabajo** como el conjunto de personas que interactúan directamente, con una finalidad perseguida por todos, para cuya consecución establecen unas normas de funcionamiento acordadas por todos los miembros del equipo del cual se sienten parte.
- ✓ Un **equipo de trabajo exitoso** se encuentra construido sobre una base de **confianza**. Cada miembro del equipo debe establecer la confianza, cultivándola a través de sus acciones, sus palabras y su trabajo para mantenerla. Cada miembro también necesita ser **capaz de confiar en los miembros de su equipo** para establecer un **compromiso** con ellos y sus objetivos, **trabajar competentemente** con esos objetivos en mente y **comunicarse** constantemente sobre los problemas que afectan al equipo.
- ✓ Entre todas las dinámicas de grupo, existe un objetivo que es común y general: crear un **ambiente fraterno y de confianza** a través de la **participación** al máximo de los miembros del grupo en las actividades.
- ✓ Enseñar a los alumnos a **respetar las opiniones de los demás** es clave para tener un **ambiente en el aula armonioso y productivo**. Respetar las opiniones no significa necesariamente estar de acuerdo con ellas, sino reconocer el derecho de alguien a sostener una opinión que es diferente a la tuya.

G L O S A R I O

Cohesión grupal: fuerza que mantiene unidos a los miembros del grupo. Según aumenta la cohesión en el grupo también se incrementa el nivel de acatamiento de las normas del grupo. El grado de cohesión del grupo puede arrojar efectos positivos o negativos, según el grado de coincidencia entre las metas del grupo y las de la organización formal.

Dinámica de grupos: conjunto de técnicas y métodos aplicables a los individuos y a los grupos sociales.

Estatus: posición que tenemos en un grupo, producto de ciertas características que distinguen una posición de otra.

Grupo: conjunto de personas que se interrelacionan mutuamente, persiguen objetivos comunes, más o menos compartidos, se definen a sí mismos y son definidos por los demás como miembros del grupo, constituyen normas relativas a asuntos de interés común, y participan de un sistema de roles entrelazados.

Norma: línea de conducta que regula el comportamiento de los miembros de un grupo.

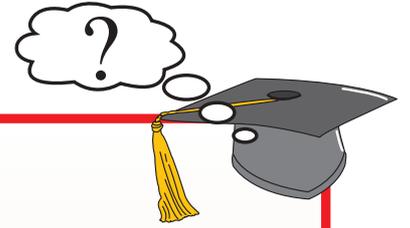
Rol: papel que desempeñan los integrantes de un grupo dentro del mismo, pero que depende del interjuego dinámico del grupo y no de las características de cada individuo.

Rol asignado: aquel que es necesitado por el grupo y que puede ser o no asumido por el sujeto.

Rol asumido: aquel que se adjudica a un sujeto y que es necesitado por el grupo, cuya asunción puede llevar a provocar estereotipias.

Rol complementario: aquel que se da en función de otros roles designados a los integrantes del grupo, tiene la finalidad de guardar una homeostasis, y puede ser positiva o negativa.

Rol suplementario: aquel que se da en función de la competencia en un grupo, y que afecta de manera tangible al buen logro de la tarea.



EJERCICIOS

- › **E1. Realiza una investigación de las características de personas de tu entorno observando y preguntando:**
- Si forman parte de un grupo y cuál es ese grupo.
 - Las razones por las que se han unido.
 - Las características de ese grupo.
 - Los objetivos del grupo.
 - Las funciones que cumplen dentro del grupo.
 - Cómo se estructura el grupo.
 - Beneficios que le aporta formar parte de ese grupo.
 - Qué roles identificas.
- › **E2. Haz un esquema resumen de los diferentes tipos de líder y señala tanto sus aspectos positivos como negativos para el funcionamiento de un grupo. Observa los grupos a los que perteneces, indica qué tipo de líder se da en cada uno y enumera sus características más significativas.**
- › **E3. Elabora un cuadro comparativo donde se reflejen las similitudes y diferencias entre las técnicas siguientes: simposio, foro, debate.**
- › **E4. Partiendo de las peculiaridades de los grupos infantiles, propón técnicas para cada una de las fases grupales que podrías utilizar con niños de una escuela infantil.**
- › **E5. En grupos de 4 o 5 personas elige una técnica: *role playing* o juego de roles, Philips 66 (procurad que no se repita en los grupos la misma técnica) y representad un caso en el que utilizéis la técnica elegida.**
- › **E6. Elabora un dossier con diez técnicas de presentación, diez técnicas de conocimiento y confianza, diez técnicas de comunicación, diez técnicas de autoestima y diez técnicas de resolución de conflictos (puedes utilizar los recursos que te ofrece Internet).
Para que tengas un dossier completo, incluye las técnicas que puedan tener tus compañeros y tú no, pues es un recurso que debes tener siempre a mano para poder llevarlo a cabo en cualquier momento.**



EVALÚATE TÚ MISMO

1. Una característica básica de un grupo es que existe una estructura interna definida que establece una serie de roles y responsabilidades para el desarrollo de sus actividades:

- a) Verdadero.
- b) Falso.
- c) En un grupo nunca hay roles.
- d) La estructura interna no conlleva que existan roles.

2. ¿Cuáles son algunos de los motivos que nos llevan a los seres humanos a formar determinadas agrupaciones?:

- a) Satisfacción de las necesidades.
- b) Seguridad y estatus.
- c) Autoestima y afiliación.
- d) Todas las respuestas son correctas.

3. ¿Qué clasificación podemos encontrar de los grupos atendiendo a su componente emocional?:

- a) Formal e informal.
- b) Pertenencia y referencia.
- c) Primario y secundario.
- d) Las respuestas b y c son correctas.

4. Dentro de la clasificación de los grupos, atendiendo al número de sus componentes, ¿cómo se denomina al grupo que se compone de 39 miembros?:

- a) Pequeño grupo.
- b) Grupo medio.
- c) Gran grupo.
- d) Ninguna respuesta es correcta.

5. ¿Qué aspectos conforman la estructura de un grupo?:

- a) Estatus, roles y normas.
- b) Cohesión grupal.
- c) Las respuestas a y b son falsas.
- d) Las respuestas a y b son correctas.

6. ¿Cuántos tipos de roles podemos encontrarnos?:

- a) Rol asignado y rol asumido.
- b) Rol complementario y rol suplementario.
- c) Las respuestas a y b son correctas.
- d) Las respuestas a y b son falsas.

7. ¿Cuál o cuáles son las principales características de las normas?:

- a) Tienen un carácter compartido.
- b) Cuanto más informal sea el grupo, más explícitas serán las normas.
- c) Tienen un carácter individual.
- d) Las respuestas a y b son correctas.



SOLUCIONES
EVALÚATE TÚ MISMO



http://www.aranformacion.es/_soluciones/index.asp?ID=26

