



TÉCNICO SUPERIOR
EN ENSEÑANZA
Y ANIMACIÓN
SOCIODEPORTIVA

Dinamización grupal

COORDINADOR

Beatriz Lara López
Carlos Puente Torres



Autores

Coordinadores

Beatriz Lara López

Licenciada en Ciencias del Deporte por la Universidad de Castilla-La Mancha. Doctora en el programa de Ciencias de la Salud de la Universidad Camilo José Cela. Madrid. Máster en Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, por la Universidad de Castilla-La Mancha. Máster Oficial en programas deportivos: gestión, alto rendimiento y desarrollo social, por la Universidad Camilo José Cela. Madrid. Ciclo Formativo del Grado Superior de Técnico en Actividades Físico Deportivas. Monitorea natación por la Federación Española de Natación. Profesora en las asignaturas de Deportes Colectivos I, Fundamentos de las Habilidades Acuáticas y Actividad Física y Deporte Adaptado en la Universidad Camilo José Cela. Madrid

Carlos Puente Torres

Graduado en Ciencias del Deporte por la Universidad de Castilla-La Mancha. Doctor en el programa de Ciencias de la Salud de la Universidad Camilo José Cela. Madrid. Máster en Formación del Profesorado en Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, por la Universidad Complutense de Madrid. Certificado de Especialista en Fuerza y Condición Física por la National Strength and Conditioning Association. Entrenador de baloncesto por la Federación de Castilla-La Mancha. Jugador de baloncesto federado en 1.ª Nacional. Profesor de Educación Física en la actualidad y amplia experiencia en el entrenamiento del baloncesto en edades de iniciación y preparación física de este deporte en el alto rendimiento

Autores

Francisco Areces Corcuera

Doctor acreditado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte por la Universidad Camilo José Cela. Madrid. Entrenador nacional de tenis por la Real Federación Española de Tenis. Premio Nacional en Investigación en Medicina del Deporte, 2018. Profesor asociado en la Facultad de Educación y Salud en la Universidad Camilo José Cela y coordinador de ciclo y Profesor en Técnico Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva en la Universidad Camilo José Cela. Madrid

David Herrero Macía

Máster Universitario en programas deportivos por la Universidad Camilo José Cela. Madrid. Licenciado en Ciencias de la Actividad Física del Deporte. Técnico deportivo superior nivel III en fútbol por la RFEF. Licencia UEFA pro. Profesor en Técnico Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva y tutor de ciclo, en la Universidad Camilo José Cela. Madrid

Beatriz Lara López

Licenciada en Ciencias del Deporte por la Universidad de Castilla-La Mancha. Doctora en el programa de Ciencias de la Salud de la Universidad Camilo José Cela. Madrid. Monitora de natación por la Federación Española de Natación. Profesora en las asignaturas de Deportes Colectivos I, Fundamentos de las Habilidades Acuáticas y Actividad Física y Deporte Adaptado en la Universidad Camilo José Cela. Madrid

Carlos Puente Torres

Graduado en Ciencias del Deporte por la Universidad de Castilla La Mancha. Doctor en el programa de Ciencias de la Salud de la Universidad Camilo José Cela. Madrid. Entrenador de baloncesto por la Federación de Castilla-La Mancha. Jugador de baloncesto federado en 1.ª Nacional. Profesor de Educación Física en la actualidad y amplia experiencia en el entrenamiento del baloncesto en edades de iniciación y preparación física de este deporte en el alto rendimiento.

Diana Ruiz Vicente

Licenciada en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte por la Universidad Politécnica de Madrid (UPM). Doctora en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte por la Universidad Camilo José Cela (UCJC). Madrid. Profesora de la Facultad de Educación y Salud de la UCJC. Madrid

Juan José Salinero Martín

Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Doctor en Rendimiento Deportivo por la Universidad de Castilla-La Mancha. Profesor de Fundamentos de los Deportes Individuales en la Universidad Camilo José Cela. Madrid. Profesor de Rendimiento en Atletismo en la Universidad de Castilla-La Mancha. Profesor de Deportes Individuales en Técnico Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva en el CEP-Universidad Camilo José Cela. Entrenador de atletismo en el Club Atletismo San Ildefonso de Toledo. Toledo

Índice

Capítulo 1

Estrategias de creación de un grupo	15
1. Principios de intervención con grupos. Iniciación y dinamización de procesos grupales: aplicación de técnicas orientadas a la creación de grupos en situaciones de ocio	16
2. Análisis del ámbito de intervención de los Técnicos Superiores	19
3. Instalaciones hoteleras, campings, casas de colonias, campamentos, ludotecas, instalaciones deportivas y centros escolares en horario extraescolar, entre otros	22
4. Psicología social aplicada a grupos	27
5. Cognición social. Análisis de elementos relacionados con la cognición social: esquemas sociales y percepción social	28
6. Motivación social. Emociones y motivaciones.....	33
7. Grupo. Características. Elementos que forman un grupo. Tipos	37
8. Valoración del respeto al otro como principio de interacción en un grupo....	39
9. Métodos activos y técnicas de participación grupal en animación turística. Importancia de la participación en la creación de grupos	41

Capítulo 2

Dinamización de grupo	49
1. Procesos y estructura de grupo	50
2. Fenómenos que afectan al grupo. La cohesión social. Factores que favorecen la cohesión grupal	53
3. El liderazgo.....	54
4. Fases de desarrollo de un grupo.....	59
5. Técnicas de dinámica de grupos como metodología de intervención.....	62

6. Aplicación de técnicas de grupo	67
7. Papel del animador como iniciador y dinamizador de procesos grupales. Función relacional orientada al mantenimiento de un grupo: seguimiento grupal	73

Capítulo 3

Selección de técnicas de comunicación	83
1. El proceso de comunicación. Características y funciones: la interacción grupal, la retroalimentación, la comunicación interpersonal y la comunicación en grandes grupos	84
2. Elementos en el proceso de la comunicación	90
3. Estilos de comunicación. Asertividad	92
4. Sistemas de comunicación. Tipos de comunicación, verbal y no verbal	94
5. Aplicación de las nuevas tecnologías para la comunicación	103
6. Barreras en la comunicación	105
7. Habilidades sociales básicas de comunicación	109
8. Tipos de estrategias para valorar los diferentes sistemas de comunicación	113

Capítulo 4

Organización de equipos de trabajo	121
1. Coordinación y dinamización de equipos de trabajo dentro de una organización	122
2. El trabajo en equipo	129
3. Comunicación horizontal y vertical en el equipo de trabajo	130
4. Estrategias de distribución de tareas y funciones	131
5. Técnicas de motivación y apoyo en el desarrollo de las funciones de los miembros del equipo de trabajo	132
6. Conducción de reuniones. Tipos de reuniones. Técnicas	133
7. Técnicas de información, motivación y orientación dentro del equipo de trabajo	137
8. El ambiente de trabajo. Problemas relacionados con el ambiente de trabajo. <i>Burning. Mobbing</i>	140
9. Valoración de la promoción de la igualdad en la generación de equipos de trabajo	142
10. Valoración de la importancia de los procesos de comunicación y coordinación dentro de un equipo de trabajo	144

Capítulo 5

Aplicación de estrategias en la solución de conflictos	151
1. Los conflictos individuales y colectivos en el grupo. Causas y efectos en la integración grupal. Carácter del conflicto: funcional y disfuncional. Tipos de conflicto: de tareas, de relaciones y por los procesos	152
2. La toma de decisiones: fases del proceso de toma de decisiones	154
3. Las actitudes de los grupos ante los conflictos	155

4. Las técnicas para la gestión y resolución del conflicto	157
5. Negociación y mediación	159
6. La importancia de las estrategias de comunicación en la solución de problemas grupales	164

Capítulo 6

Evaluación de los procesos de grupo y de la propia competencia social...	171
1. Recogida de datos. Técnicas	172
2. Evaluación de la competencia social.....	177
3. Evaluación de la estructura y procesos grupales. Técnicas de observación y sociometría básica. Evaluación de la situación y de la dinámica grupal	179
4. Aplicación de las técnicas de investigación social al trabajo con grupos	183
5. Análisis de estrategias e instrumentos para el estudio de grupo	184
6. Valoración de la autoevaluación como estrategia para la mejora de la competencia social.....	187
Soluciones “Evalúate tú mismo”	196



CAPÍTULO

2



DINAMIZACIÓN DE GRUPO

Francisco Areces Corcuera, Juan José Salinero Martín

Sumario

1. Procesos y estructura de grupo
 2. Fenómenos que afectan al grupo. La cohesión social. Factores que favorecen la cohesión grupal
 3. El liderazgo
 4. Fases de desarrollo de un grupo
 5. Técnicas de dinámica de grupos como metodología de intervención
 6. Aplicación de técnicas de grupo
 7. Papel del animador como iniciador y dinamizador de procesos grupales. Función relacional orientada al mantenimiento de un grupo: seguimiento grupal
- Resumen, glosario, ejercicios y test de evaluación

La **competencia social** es la capacidad para mantener buenas relaciones con las personas que componen un grupo. Para dominar esta capacidad debemos dominar las **habilidades sociales básicas** que son entre otras: la comunicación efectiva, el respeto, las actitudes sociales, la asertividad, etc.

Existen diversas **técnicas** a través de las cuales el Técnico puede obtener información sobre el grupo de participantes con el que trabajamos. Durante este capítulo, se aprenderá a **detectar una situación de conflicto** o problema de un grupo, qué **técnica** utilizar para obtener más información de los participantes del grupo y saber interpretar esas informaciones. Finalmente, poner **soluciones** a la situación detectada.

Debemos proporcionar **destrezas** para que los participantes de nuestro grupo desarrollen nuestras sesiones, y mostrar actitudes de empatía, de respeto a las diferencias.

Tenemos que tener presente que el **mundo sociodeportivo** puede convertirse en una situación idónea para **promover y sentar las bases y así preparar a los practicantes para la sociedad actual**.

I. RECOGIDA DE DATOS. TÉCNICAS

La descripción y el análisis de las estructuras y de los procesos grupales requiere que el Técnico Sociodeportivo domine las **metodologías, estrategias y técnicas especializadas** en la **recogida de datos**. A lo largo de este punto y de los próximos se desarrollarán estas estrategias y técnicas.

Los **instrumentos de recogida, análisis e interpretación de datos** tienen que dar respuesta a la cantidad de contextos grupales que nos podamos encontrar. Para la consecución de estos objetivos debemos buscar **técnicas** que sean sistemáticas, coherentes y eficaces para el grupo que quiero evaluar. No siempre nos servirá la misma técnica aunque sea un grupo con características similares. Tan importante es analizar correctamente los datos obtenidos, como utilizar el instrumento correcto.

A través del análisis de la realidad, conseguiremos **determinar las necesidades del grupo y establecer las prioridades** en la programación, de acuerdo con los intereses del grupo estudiado. En este sentido, podemos realizar dos fases para mejorar el proceso de recogida de datos: en una primera fase se determinarán las necesidades y en una segunda se establecerán las prioridades.

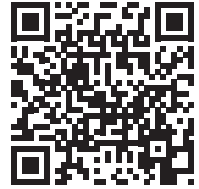
» **Fase 1. “Determinar las necesidades”.** Para comenzar esta fase debemos **analizar el contexto del grupo**, de tal manera que se



Los instrumentos de recogida, análisis e interpretación de datos tienen que dar respuesta a la cantidad de contextos grupales que nos podamos encontrar. Para la consecución de estos objetivos debemos buscar técnicas que sean sistemáticas, coherentes y eficaces para el grupo que queremos evaluar.

si el líder no es capaz de reconocer y regular sus propias emociones, no podrá ayudar de forma efectiva al grupo. Debe ser capaz de mostrar optimismo en el desempeño de las tareas y adaptarse a las condiciones cambiantes de la tarea o de las emociones de los miembros del grupo, ayudar en situaciones de desánimo (para lo que tendrá que ser capaz de reconocerlo lo antes posible), regular el exceso de entusiasmo cuando este pueda dificultar el cumplimiento de los objetivos, o fomentar la colaboración entre los distintos miembros del grupo.

De esta forma, parece evidente que el desarrollo de la inteligencia emocional será algo importante en la formación de los **Técnicos en Enseñanza y Animación Sociodeportiva**, de cara a poder desarrollar un liderazgo eficaz en su desempeño profesional (Figura 10).



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

Inteligencia emocional



Figura 10. El líder es capaz de motivar y ayudar al grupo.

4. FASES DE DESARROLLO DE UN GRUPO

Cada grupo presenta una evolución propia. Existen diferentes tipos de grupos, con distintas finalidades, no todos los grupos atraviesan las mismas fases en su desarrollo, ni tienen por qué hacerlo al mismo ritmo.

Se han propuesto diversas **fases de desarrollo** para los grupos. Una de las más extendidas es la que establece cinco etapas: formación, tormenta, normalización, desempeño y terminación.

- La **fase de formación**, como su propio nombre indica, hace referencia a los compases iniciales, donde el grupo se está conformando. Son características propias de esta fase la desorganización y la incertidumbre. No existen aún estructuras, normas de funcionamiento ni jerarquía o liderazgos claros. Los miembros se están conociendo y familiarizando unos con otros (Figura 11).



No todos los grupos atraviesan las mismas fases en su desarrollo, ni tienen por qué hacerlo al mismo ritmo.

- › En la **fase de control**, el individuo busca consolidarse en el grupo, adquirir una mejor posición y tomar partido en el desempeño del grupo.
- › Por último, en la **fase de afecto**, los problemas de organización y distribución de poder y liderazgo, de normalización y regulación interna del grupo ya han sido resueltos. La cohesión del grupo se incrementa (Figura 13).

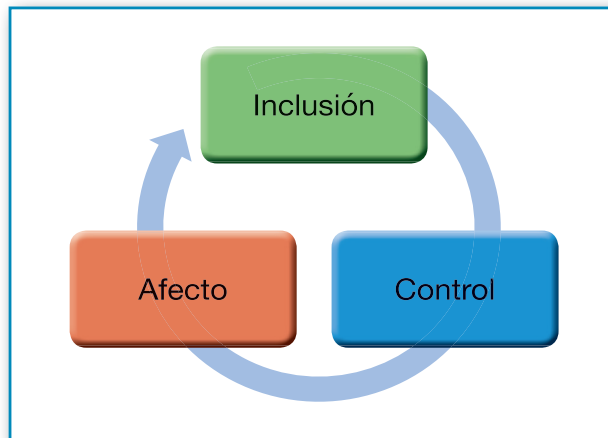


Figura 13. Fases de desarrollo de grupos por Schutz.

Otro modelo de desarrollo de los grupos es la propuesta de **Worchel**, con su **modelo cíclico**, donde no se contempla como algo lineal, con un principio y un fin, sino que existen unas etapas que pueden perdurar en mayor o menor medida, repetirse, volver atrás por algún acontecimiento extraordinario, incorporación o eliminación de miembros en cualquier momento, e incluso la continuidad del grupo tras haber abandonado todos los integrantes iniciales. Las etapas propuestas por Worchel son descontento, suceso precipitante, identificación, productividad grupal, individualización y declive (Figura 14).



Figura 14. Un grupo puede pasar por distintos procesos de conflictos y su solución.



RECUERDA QUE

Los grupos pueden constituirse con un objetivo concreto (realizar una tarea) y disolverse al conseguirlo, o consolidarse en el tiempo con fines no terminales.



Nombre: Técnica del lazarillo.

Desarrollo de la actividad: se agrupan a los participantes por parejas. Uno de la pareja se tapará los ojos con algún elemento; el otro compañero tendrá que actuar de guía por todo el espacio, indicándole mediante la voz cómo desplazarse por el espacio. Posteriormente se cambiarán los roles.



Nombre: Técnica del tren.

Desarrollo de la actividad: el grupo será dividido en 5 o 6 componentes. Todos los componentes del grupo estarán con los ojos vendados menos uno. La colocación de los participantes será en “tren” (unos detrás de otros) y con las manos colocadas en los hombros del participante que está colocado justo delante de ellos. El componente del grupo que no tiene los ojos vendados se colocará el último y tendrá que dirigir a todo el grupo hacia un lugar que indique el Técnico.

- › **Técnicas de expresión de valores.** Los Técnicos, a través de estas dinámicas, deben ayudar a las personas a tomar contacto consigo mismas para darse cuenta de lo que realmente aprecian, eligen y quieren, y por qué y cómo lo hacen. El objetivo es que las personas tomen contacto con su propia experiencia para que sepan identificar ideas y sentimientos, valores, etc. Sin ninguna duda, estas técnicas serán realizadas cuando exista ya confianza entre todos los componentes del grupo.
- › **Técnica de cooperación.** Las técnicas de **cooperación grupal** son muy utilizadas en el mundo del deporte por la necesidad de aprender a trabajar en equipo. Si hacemos que los participantes aprendan a colaborar, conseguirán el objetivo de una manera más eficaz. Los objetivos son favorecer la participación de todos y participar de una manera efectiva, haciendo que el trabajo del equipo esté mejor organizado.



Nombre: Técnica del masaje.

Desarrollo de la actividad: el grupo se divide en parejas. Cada pareja debe tener una pelota de tenis. Uno de los compañeros se tumbará en el suelo en posición decúbito prono con los ojos cerrados y el otro compañero tendrá que darle un masaje en la espalda con la pelota de tenis. Posteriormente, cambiarán los roles.



El ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no solo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.



Figura 7. Mobbing aislando a la víctima.

- › **Desprestigiar ante los compañeros.** El acosador hace bromas o se burla de temas personales del trabajador (sobre su familia, sus antecedentes personales o profesionales, su entorno, etc.).
- › **Desacreditar su capacidad profesional y laboral.** La víctima es criticada por errores mínimos o de menos importancia. Además, no se les entregan tareas difíciles y las tareas asignadas a las víctimas están muy por debajo de las capacidades del trabajador.
- › **Compromete su salud.** La víctima comienza con problemas de salud derivados de los puntos anteriores.

Los tipos de **mobbing** son:

- › **Mobbing horizontal.** Se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico.
- › **Mobbing vertical.** El acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a esta.
- › **Vertical ascendente.** Cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.
- › **Vertical descendente.** Cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso por parte de uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa.



RECUERDA QUE

El mobbing institucional se caracteriza porque forma parte de la estrategia de la empresa, y el objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato de forma voluntaria.

9. VALORACIÓN DE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GENERACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

La **igualdad entre hombres y mujeres** es una de las claves del éxito de cualquier equipo de trabajo. En el nuestro, debemos conseguir la igualdad, ofrecer las **mismas oportunidades** a todos los componentes del grupo, la misma formación, misma retribución y mismas condiciones de conciliación laboral.



Figura 3. Ejemplo de brainstorming.

Así bien, para una correcta toma de decisiones, la honestidad por parte de los miembros y la escucha de todos los puntos de vista se convierten en dos aspectos relevantes. Una vez la información ha sido compartida, las personas que forman parte de esa decisión tomada deben apoyar lo acordado y sentirse dueños de ella (Figura 4).

Si el grupo se divide en dos o más subgrupos con ideas opuestas, debemos ver qué tienen en común, mirar las ideas propuestas desde otro punto de vista, establecer debilidades y fortalezas de cada una de las propuestas o buscar una solución novedosa. **Si un compañero intenta imponer una idea diferente,** debemos agradecer su aportación y preguntar al resto su opinión acerca de lo planteado, analizando las posibles ventajas. Si un miembro del grupo llega a enojarse e incluso enfadarse, debemos amainar la situación, mostrar empatía y reflexionar con él. En definitiva, un grupo de trabajo está formado por personas que tienen “esa identidad de grupo” en común y todos deben ser partícipes de cualquier proceso de toma de decisiones que se desarrolle (Figura 5).



Figura 4. Toma de decisiones en grupo. Fuente: Bro. Jeffrey Pioquinto, SS.



Figura 5. Grupo de trabajo.

3. LAS ACTITUDES DE LOS GRUPOS ANTE LOS CONFLICTOS

Cuando nos encontramos ante un conflicto y tenemos que resolverlo, trataremos de buscar el **origen** (el problema o los problemas) que



El mediador es una figura externa que no tiene relación directa ni indirecta con el problema que causa un conflicto, y que tendrá como objetivo aportar una solución que sea aceptada por ambas partes.

toda muestra de interés en él será percibida de manera positiva por el emisor. Para ello, tal y como se indica en otros capítulos de este manual, la escucha activa será muy positiva para la organización y clarificación de la información, debiendo aceptar las emociones que cada parte manifieste en la comunicación del problema. Sin embargo, se deberá mantener siempre la distancia necesaria para preservar la objetividad y vinculación con alguna de las ideas manifestadas por cada una de las partes, guiando las emociones y teniendo siempre presente los objetivos de la figura de mediador en el conflicto (Figura 8).



Figura 8. Figura mediadora ante un conflicto.



RECUERDA QUE

Algunas de las cualidades de un buen mediador son ser asertivo, firme, objetivo, imparcial, paciente, tolerante, maduro, honesto, comprensible, prudente, creativo y entusiasta.

Dentro de este proceso, y como otra técnica de resolución de conflictos, encontramos la **negociación**. Es un proceso mediante el que dos o más partes que se encuentran en una situación de conflicto, tratan de resolverla a través de un **acuerdo**. En el proceso de negociación, el primer paso que se debe realizar es prepararla. En esta primera etapa se analiza la situación para poder conformar una visión clara del conflicto y para tener claro cuáles son los intereses a corto y a largo plazo y, por extensión, los de la parte contraria. A partir de este punto se establecen **prioridades**, identificando el objetivo primario que se pretende por la parte representada. Tras estos pasos, se deberá establecer el plan a ejecutar para intentar alcanzar el objetivo deseado. En este punto, y como figuras posibles dentro de la negociación, se asignan las funciones que ejecutarán el líder, el sintetizador y el registrador de la negociación. Si todos los puntos se realizan de esta manera, en el proceso de negociación se debería presentar la situación y el estado del conflicto, para posteriormente destacar las soluciones que se proponen, y llegar a un acuerdo lo más beneficioso posible.

Durante un proceso de negociación, se pueden dar diferentes resultados entre los que se contempla el mejor escenario para una de las partes (ganar-ganar), que correspondería a la mejor solución propuesta

La **sociometría básica** es un instrumento eficaz para conocer las relaciones sociales del grupo. Es importante que el Técnico se pare a pensar en las situaciones que suceden en el grupo y conocer las dinámicas sociales para prevenir o modificar situaciones conflictivas que se puedan presentar.

La **sociometría** mide la organización de los grupos (**técnicas de orientación grupal**). La técnica sociométrica más conocida es el **sociograma**. Este es un instrumento utilizado para obtener información del grupo, es decir, busca obtener de manera gráfica mediante la observación y contextualización las distintas relaciones entre sujetos que conforman un mismo grupo. Los contenidos a tener en cuenta en un sociograma son el **grado de cohesión** y la **forma de estructura** del grupo. Facilita la visión global de estructura en el grupo y señala la **posición de cada uno de los integrantes**. A través de un sociograma podremos conocer cuáles de las estructuras vistas anteriormente de grupo es la que conforma nuestro grupo (Figura 7).



Figura 7. Imagen de un grupo (deportivo).

Para hacer un sociograma debemos observar en el grupo aspectos como las **relaciones afectivas y de comunicación**. Estas relaciones entre los participantes y el ambiente pueden hacer que se modifiquen las conductas del grupo. Al conocer la estructura del grupo podremos abordar las situaciones que nos encontremos de una manera más eficiente. Si hacemos que el grupo tenga un buen ambiente, conseguiremos que, por ejemplo, una **derrota grupal** en una competición sea superada entre todos y de una manera más positiva. La forma en la que abordaremos esta derrota o este problema será diferente con una estructura u otra.

A través del sociograma también podemos identificar los **casos específicos** de algunos participantes como, por ejemplo, los componentes del grupo que son "agresores" o las "víctimas". Los "**agresores**" sue-



RECUERDA QUE

La responsabilidad de educar es de la familia. Los Técnicos deben realizar una función subsidiaria.



Es imprescindible asegurar la confidencialidad de las respuestas de cada uno de los participantes.

**RECUERDA QUE**

El objetivo del sociograma es establecer las relaciones que se establecen dentro de un grupo.



https://www.youtube.com/watch?v=EjGV9m_BExM

Tutorial sociograma

len ser los más destacados, los considerados más fuertes, los de mayor edad del equipo y los que tienen más popularidad. Las “víctimas” suelen ser los participantes que están más rechazados y que suelen estar mal catalogados como cobardes o débiles de carácter.

El **procedimiento del sociograma** comprende los siguientes pasos:

- 1) **Formulación de preguntas.** Formular preguntas a todos los componentes del grupo y así poder escuchar sus preferencias y rechazos. Las características de estas preguntas deben ser: **sencillas, realistas y concretas**. Podemos optar por **preguntas afectivas**, referentes a las relaciones sociales fuera de las situaciones normales en las que se desarrolla el día a día; por ejemplo, preguntar a los componentes del grupo por alguna situación fuera de la situación actual, ¿con qué componente del grupo te irías al cine? O por **preguntas efectivas**; se centran en preguntas sobre las situaciones actuales; por ejemplo, preguntar sobre la elección de un compañero para componer un equipo de juego para un campeonato.
- 2) **Elaboración de la matriz sociométrica.** Consiste en la elaboración de una tabla o documento para apuntar los resultados de las preguntas de una manera confidencial en la que no se sepa qué participante contesta; por ejemplo, podemos hacer una tabla en la que en la columna de la derecha estén los números correspondientes a cada uno de las participantes; en la parte superior, el número de las preguntas, de tal manera que se puedan apuntar las respuestas (Figura 8).
- 3) **Elaboración del sociograma.** En este caso es la representación básica de los resultados del sociograma.

Alumnos	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

Figura 8. Matriz sociométrica.

RESUMEN

- ✓ En la sociedad de hoy en día estamos involucrados en uno o varios **grupos**, los cuales tienen unas **características** diferentes. Es importante conocer las **características** y las **casuísticas** de cada grupo para poder abordar tanto los **objetivos** como las **técnicas** que podremos utilizar. Los grupos se sustentan a través de la **cohesión social**, que es un proceso dinámico y, por lo tanto, cambiante, en función de la evolución de estos factores y la posible interacción entre ellos.
- ✓ Todos los grupos tienen una figura definida de **líder**, que en muchas ocasiones puede ser el Técnico. El líder toma la responsabilidad de dirigir el grupo, mientras que el grupo le reconoce como la persona capacitada para ejercer esta función. Por lo tanto, el **liderazgo** es un concepto que no puede entenderse fuera del contexto de los grupos. Un buen líder debe reunir una serie de características para poder desarrollar su función con solvencia y ayudar a conseguir los objetivos.
- ✓ La **inteligencia emocional** se define como la capacidad de entender las emociones, ser capaz de regularlas y reconocerlas en los otros. Igualmente, también se entiende como parte de la inteligencia emocional la capacidad de expresar de forma adecuada las propias emociones.
- ✓ Además, los grupos pasan por **momentos de desarrollo**. Sin embargo, no todos los grupos atraviesan las mismas fases en su desarrollo, ni tienen por qué hacerlo al mismo ritmo. Se han propuesto diversas **fases de desarrollo** para los grupos. Una de las más extendidas es la que establece cinco etapas, denominadas formación, tormenta, normalización, desempeño y terminación.
- ✓ Como Técnicos o como líder debemos conocer las **técnicas de dinámicas de grupos** y saber cuándo, cómo y dónde se pueden llevar a la práctica. Entre las técnicas más utilizadas nos encontramos con: técnicas de presentación, técnicas de motivación, técnicas de trabajo, técnicas de comunicación, técnicas de resolución de conflictos y técnicas finales o de evaluación.



EJERCICIOS

» E1. Juego del rumor.

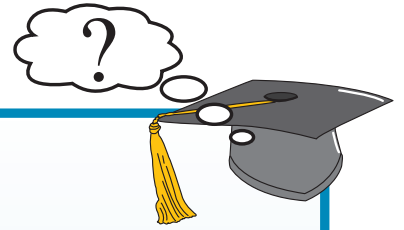
En esta actividad se va a trabajar la comunicación y la falta de retroalimentación. Para comenzar, 4 o 5 personas del grupo tendrán que salir del aula. El docente le dará a un estudiante una pequeña historia que tendrá que leer. Entrará una de las personas que está fuera y ese estudiante le contará la historia, cuando termine, sin tener posibilidad de preguntar nada, entrará un segundo estudiante, al que el primero le contará la historia. Así hasta que hayan entrado todos los estudiantes. Cuando lleguen al último, el profesor les contará la historia y entre todos se analizarán las posibles pérdidas de información o las distorsiones de la información que se han producido. Se puede volver a realizar la dinámica utilizando otra historia, pero en este caso, permitiendo que los alumnos hagan preguntas o aclaren aspectos que no hayan comprendido correctamente.

» E2. Elegid una escena de una película o una serie y completad la siguiente ficha analizando la comunicación no verbal de los actores.

PELÍCULA O SERIE (nombre y url):

Minutaje:

Expresión facial	
Gestos	
Postura	
Proxemia	
Paralenguaje	
Otras observaciones de interés	



EJERCICIOS

- › E1. Realiza una reflexión sobre la idoneidad o no de estudiar el comportamiento social en un grupo de deportivo de baloncesto de 15 años. Comparte la opinión con varios de tus compañeros.
- › E2. En grupos de 4 personas, elabora 10 o 15 ítems para la evaluación de las habilidades sociales y la autonomía personal en adolescentes de 10 años en una escuela deportiva.
- › E3. ¿Qué instrumento utilizarías en un conflicto entre padres de una escuela deportiva? Justifica tu respuesta.
- › E4. Imagina que eres el Técnico deportivo de un grupo de 20 participantes de 12 años y tienes un conflicto con 5 de los participantes porque se recriminan la pérdida de material deportivo. ¿Qué instrumento utilizarías?
- › E5. ¿En qué contexto utilizarías una autoevaluación?



EVALÚATE TÚ MISMO

1. ¿Qué tengo que hacer en una primera fase antes de hacer una recogida de datos o de información dentro de un grupo de personas?:
 - ☐ a) Analizar el contexto del grupo.
 - ☐ b) Indeterminar las necesidades del grupo.
 - ☐ c) Establecer prioridades.
 - ☐ d) Sacar conclusiones del grupo.
2. ¿Cuál de las siguientes características corresponde a la técnica de observación?:
 - ☐ a) Planificación de los elementos a observar.
 - ☐ b) Control de los elementos a observar.
 - ☐ c) Creación previa de objetivos.
 - ☐ d) Todas las respuestas anteriores son correctas.



SOLUCIONES EVALÚATE TÚ MISMO



http://www.aranformacion.es/_soluciones/index.asp?ID=42