

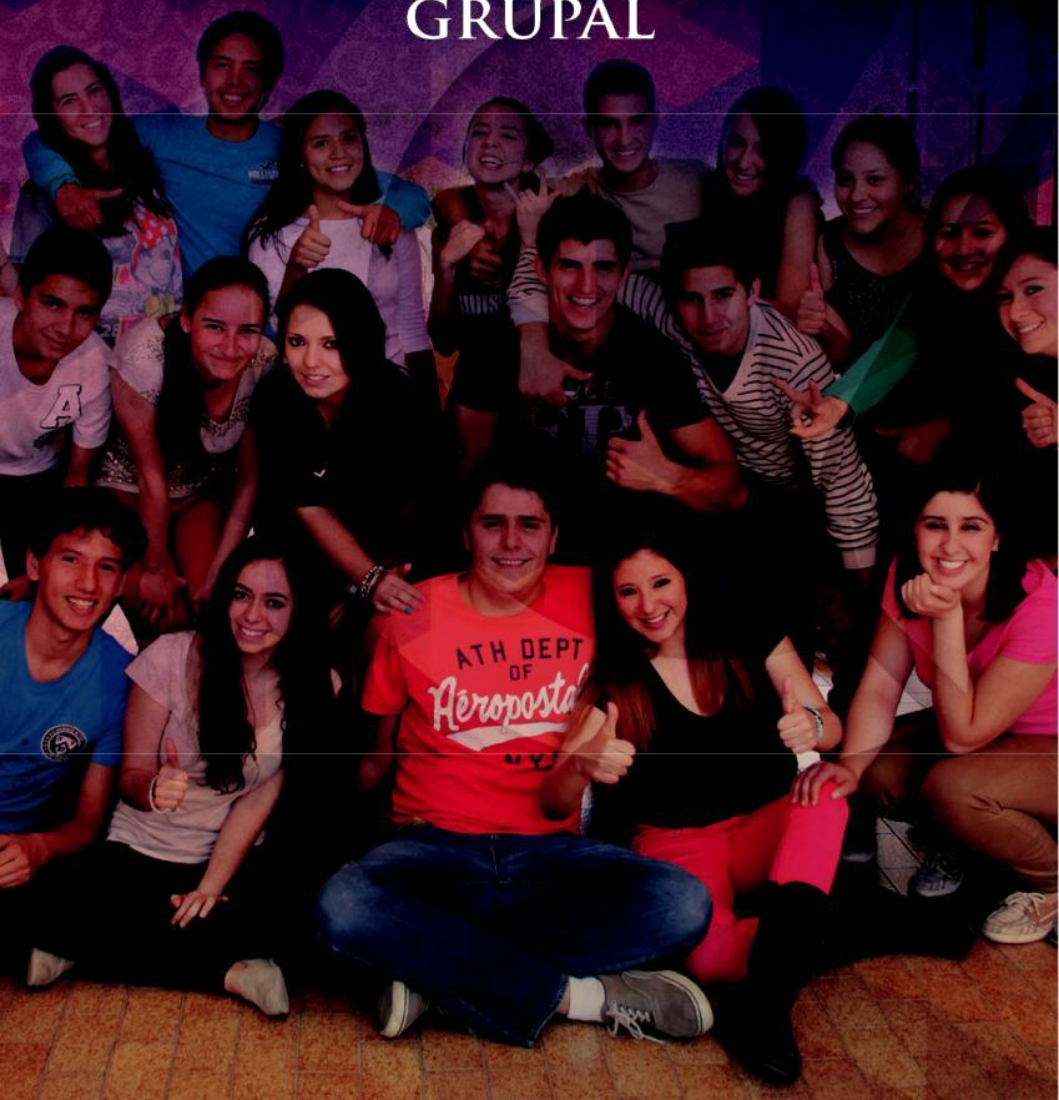


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES



DGSE
Dirección General de Servicios Educativos

INTEGRACIÓN GRUPAL





PRESENTACIÓN

La Orientación Educativa en la Universidad Autónoma de Aguascalientes es un proceso de ayuda continuo y sistemático, dirigido a los estudiantes y cuyo propósito es desarrollar las capacidades básicas que impacten en su desarrollo profesional, mediante estrategias educativas para examinar aspectos personales, académicos y profesionales, al prever problemáticas de aprendizaje.

Se ha elaborado esta edición de cuadernillos didácticos, con la finalidad de que coadyuven en la formación integral de los universitarios. Aprovecha ese esfuerzo institucional que se inserta dentro de los lineamientos que buscan favorecer la formación académica, personal/social y profesional de los estudiantes.

Finalmente, una última recomendación será el que reflexiones sobre el contenido de estas ediciones especiales y las aproveches en el proceso de tu formación universitaria. Los éxitos académicos se dan gracias a los esfuerzos personales de los propios universitarios.

INTEGRACIÓN GRUPAL

PRESENTACIÓN: El rendimiento académico de los estudiantes y el logro de objetivos en este sentido, son seriamente afectados por las dinámicas grupales y los roles que en éstos, desempeñan los integrantes del mismo.

La integración a sus grupos y la cohesión en equipos de trabajo, serán sin duda factores que favorecerán el logro de las metas en cuanto a los procesos de aprendizaje.

EL material que se presenta, hace una aproximación a las características de los grupos, sus dinámicas y los roles que se desempeñan en ellos, con el pro-pósito de coadyuvar en el alcance de los objetivos académicos de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

CONTENIDOS:

I. Conceptos

II. ¿Por qué se forman los grupos?

III. Motivos que dan origen a los grupos

IV. Tipos de grupos

V. Etapas de formación de los grupos

VI. Roles de los miembros

VII. Resolución de conflictos grupales

I. CONCEPTOS

¿Qué entendemos por grupo?

La palabra grupo deriva del concepto italiano *gruppo*, hace referencia a la pluralidad de seres o cosas que forman un conjunto, ya sea material o mentalmente considerado.

El término se utiliza en distintos ámbitos, como en las matemáticas, la astronomía, la química, la sociología, la informática y la música.

..y ¿Qué es cohesión?

Del latín *cohaesum*, cohesión es la acción y efecto de adherirse o reunirse las cosas entre sí. La cohesión, por lo tanto, implica algún tipo de unión o enlace.

Por ejemplo: “El entrenador destacó la cohesión del equipo en los tiempos más complicados”, “Debemos tener cohesión si queremos superar las adversidades”, “No me gusta esta receta ya que los ingredientes no tienen cohesión”



¿Es lo mismo integración?

La palabra integración tiene su origen en el concepto latino *integratio*. Se trata de la acción y efecto de integrar o integrarse (constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo).

Equipos... ¿Qué son?

Del término francés *equipe* es de donde procede el concepto castellano de equipo. En la Edad Media curiosamente dicho, el término se empleaba para definir al proceso de embarcar o de dotar a una nave de todo lo que se necesitara para emprender un viaje.

Un equipo es un grupo de seres humanos que se reúnen y trabajan en conjunto *para alcanzar una meta en común*. Para esto, el equipo mantiene cierta organización que le permita conseguir sus objetivos.

Cuando un grupo llega a su meta más avanzada de nivel de sistematización *solidaridad, cooperación, motivación, organización, y estabilidad*, el grupo se transforma en un **equipo**. Todo equipo es un grupo, pero no todo grupo es un equipo.

II. ¿POR QUÉ SE FORMAN LOS GRUPOS?

Los seres humanos al igual que otros seres vivos del planeta, necesitamos la protección, el cuidado y la compañía de otros seres de la misma especie, particularmente cuando nacemos y en las primeras etapas de desarrollo físico, cognitivo y social, por ello, desde los primeros registros de la historia, se reconoce la formación de grupos.

Las ventajas de un grupo sólo se disfrutan cuando sus miembros sienten que pertenecen al mismo y pueden contribuir a su desarrollo.

Deberemos entender que, el trabajo en un grupo, muchas veces nos llevará al logro de objetivos comunes, sin embargo, es importante resaltar que:

- Sus miembros posean una identidad compartida, es decir, piensen que tienen algo en común que les marca su diferencia.
- Sus miembros interactúen regularmente entre sí, lo que implica una cierta estabilidad temporal.
- Que existe una estructura interna definida, que establezca una serie de roles y responsabilidades para el desarrollo de sus actividades.
- Y por último, sus miembros dependen de consensos, comparten valores, normas y objetivos.

III. MOTIVOS QUE DAN ORIGEN A LOS GRUPOS

1. **La atracción interpersonal.** Es evidente que en la medida en que las personas se sienten atraídas es más factible su integración en grupo y se consideran los siguientes elementos:

- La distancia o proximidad física que favorece el contacto y la interacción aumentando la probabilidad de formar un grupo
- La atracción física que incluso puede tener consecuencias en la estructura de roles del grupo e influir negativamente en la toma de decisiones grupales
- La semejanza, es decir, nos sentimos más atraídos hacia personas con opiniones, actitudes, valores, intereses, coincidentes con los nuestros.
- La habilidad percibida en los demás es causa de atracción interpersonal.
- La compatibilidad de necesidades también ejerce influencia en la formación de los grupos.



2. Las actividades o los objetivos. Si un individuo comparte los objetivos de un determinado grupo y le son atractivas las actividades que desarrolla, es intuitivo que habrá muchas posibilidades de ingresar y permanecer en dicho grupo

3. La pertenencia a un grupo. Parece que muchos estudios revelan que integrarse y pertenecer a un grupo es una necesidad inherente al ser humano. El individuo se siente más protegido y gratificado en compañía que aislado; no podemos olvidar que el



4. Las recompensas externas. En ocasiones muchas personas ingresan en grupos por el atractivo o prestigio que otorga pertenecer a él. Por ejemplo pertenecer a una ONG o a un grupo ecologista mejora la imagen social de una persona o empresa.

Al trabajar con grupos es importante detectar a estas personas porque no suelen implicarse en la dinámica del grupo y pueden dificultar las actividades internas del grupo.

IV. TIPOS DE GRUPOS

Existen varios criterios para poder establecer el tipo de grupo al que hacemos referencia, podemos decir que no hay total acuerdo entre los autores o investigadores al respecto, a continuación se mencionan algunos de ellos:

- a) **Por tamaño:** Podemos hablar de grupos *pequeños* 2-10 personas o grupos *grandes* de más de 30 miembros.
- b) **De carácter temporal:** Aquí se habla de *grupos temporales*, por tarea, objetivo, proyecto o actividad determinada, o bien *grupos permanentes*, podemos hablar de la familia, equipos de trabajo a largo plazo, en empresas, instituciones educativas (docentes o administrativos).
- c) **Tipo y origen de pertenencia:** Pueden ser primarios o secundarios, de pertenencia o de referencia, de acuerdo a los vínculos que se establezcan y las tareas a realizar, es importante resaltar que los de pertenencia son involuntarios, hablamos de raza, etnia o familiar, mientras que los de referencia son carácter voluntario y el miembro decide si continúa formando parte o se separa.
- d) **De acuerdo a su planificación:** pueden ser *Formales* (trabajo, estudio, empresa) o *Informales* (amigos, equipos deportivos)

- e) **Por su formación:** encontramos los *grupos naturales* que existen con independencia de las actividades como las asociaciones culturales, las familias, o *grupos artificiales* “creados para la ocasión”, es decir, son grupos que se forman con el propósito de estudiar algún aspecto concreto.

V. ETAPAS DE FORMACIÓN DE LOS GRUPOS

1. NACIMIENTO O CONFORMACIÓN

Búsqueda de orientación e información, conducta centralizada en el individuo, intento de descubrir conductas aceptadas por el Grupo.

Participación vacilante buscando apoyo, establecimiento de normas por las que se regirá el Grupo.

El sujeto no sabe qué lugar ocupa en el grupo, la comunicación es superficial, formalista y distanciada.

2. DESARROLLO E IDENTIFICACIÓN GRUPAL

Adopción de roles y aparición de líderes, tendencia a formar subgrupos.

Aparición de pautas de conducta y normas, frente a las que los individuos se irán posicionando, mejora la calidad de las comunicaciones.

Se deja de centrar la conducta en sí mismo, el grupo y los individuos se muestran capaces de evaluarse y cooperar.

Surgen los conflictos personales y grupales, al mismo tiempo que se van adoptando estrategias de resolución de conflictos.

3. MADURACIÓN O COHESIÓN GRUPAL

Se adquiere conciencia del “nosotros” y se destierran actitudes individualistas.

Los individuos tienden a actuar favoreciendo la *integración* y *cohesión* del grupo.

El grupo adopta estrategias eficaces para conseguir sus objetivos y metas con mayor rendimiento y eficacia.

Actitud crítica y abierta que mejora la evaluación grupal.



VI. ROLES DE LOS MIEMBROS

El rol es una conducta que se prescribe desde fuera, es lo que socialmente se espera que hagamos. En un grupo, estos roles se manifestarán según el funcionamiento y las tareas que se asuman en el grupo y pueden ser positivos o negativos para el funcionamiento del mismo.

Entre los roles positivos destacamos:

- El líder emergente o natural: es la persona fuerte del grupo y el resto de sus miembros le reconocen su autoridad y le respetan.
- El orientador: orienta al grupo hacia las ideas y temas centrales.
- El moderador: calma al grupo y reduce las tensiones, orienta las ideas separándolas de los sentimientos.
- El secretario: es la memoria del grupo, recoge la información generada por el grupo.
- El experto: proporciona información valiosa al grupo, aunque a veces puede que-dar como un “sabelotodo”.
- El clarificador: pide explicaciones, precisa los términos y ayuda a la clarificación del grupo.
- El alentador: estimula y reconoce las intervenciones de todo el mundo.
- El acelerador: imprime ritmo a las reuniones, aunque su prisa a veces, no contribuya a la eficacia del grupo.
- El líder institucional: es la persona investida de autoridad, y ejerce la función de terapeuta, animador, o educador, dentro del grupo.

Entre los roles negativos destacamos:

- El crítico: censura sistemáticamente todo lo que se hace y se dice, pero cuando se le pregunta nunca da su opinión.
- El paralizador: bloquea al grupo, cuestiona los métodos y trata de que todo se replantee constantemente.

- El pesimista: piensa que los esfuerzos del grupo son inútiles y que nunca van a conseguir sus objetivos.
- El jovial: se dedica a hacer cómico todo lo que se habla en el grupo.
- El oponente sistemático: parte del supuesto de que sólo sus ideas son válidas.
- El dominador agresivo: intenta imponer sus ideas doblegando a los demás.

VII. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS GRUPALES

Los conflictos son situaciones en las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo a causa de la incompatibilidad entre sus intereses, necesidades, deseos o valores. Para la resolución del conflicto deben darse dos condiciones básicas:

Enfrentarse al conflicto: es el primer paso, reconocer que existe un problema. La buena disposición, el diálogo y sobre todo un abordaje rápido y objetivo, son variables que propician la resolución del mismo.

Definir posiciones e intereses: las posiciones son lo que cada parte trata de alcanzar y pueden constituir las causas del conflicto. El interés es la razón por la cual se desea satisfacer el objetivo.



En la resolución del conflicto hay que establecer una secuencia de actuación:

1. Definir el problema. Acotarlo para que sólo se trate ese problema y no otros que pueda tener el grupo, ¿qué está pasando?, ¿qué va mal?.
2. Analizar las posibles causas. Preguntarse cuál es la causa principal del problema y en qué afecta a las partes implicadas en el conflicto.
3. Definir claramente los objetivos. Establecer qué se quiere conseguir y un orden de prioridades para conseguirlo.
4. Buscar alternativas posibles. Hacer una lista de soluciones, buscando los beneficios mutuos.
5. Elegir la mejor solución. Intentar que ninguna de las partes salga perdiendo. Hay que averiguar qué están dispuestos a ceder para propiciar la resolución del conflicto.

Para que se considere que la resolución del conflicto ha sido la adecuada, las dos partes que configuran la situación problemática tienen que quedar satisfechas con la solución escogida. Sin duda alguna, la resolución de conflictos de forma satisfactoria es una de las técnicas más difíciles de llevar a la práctica en la vida real.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

BAIR, M. y WOODWARD, R.G. (1968). La enseñanza en equipo (Team Teaching). Magisterio Español. Madrid.
<http://es.wikihow.com/ser-un-estudiante-universitario-exitoso>
<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/equipo#ixzz3eZhZuoPc>
<http://psicologia.isipedia.com/tercero/psicologia-de-los-grupos/06-cohesion-grupal>

ELABORADO POR:

MEF. JORGE ARMANDO BERNAL ROBLEDO



SE
LUMEN
PROFERRE