

EVALUACION DEL PROGRAMA DE LA CATEDRA DE TRABAJO SOCIAL,
DE GRUPO Y ELABORACION DEL RECURSO DIDACTICO PARA SU
DESARROLLO

EDITH GARCIA FLOREZ
JACQUELINE LLINAS A.

Trabajo de grado presentado como
requisito parcial para optar al
título de Trabajadora Social.

Asesor: CARLOS OSORIO TORRES

1988

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
BARRANQUILLA COLOMBIA

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, de 1988.-

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos:

- A LIGIA DE SAN JUAN, por el apoyo para salir adelante en nuestro trabajo.
- A CARLOS OSORIO, por su asesoría y sugerencias.
- A la UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR, Facultad de Trabajo Social.
- A las profesoras que nos colaboraron para realizar los cuestionarios.
- A las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, por su colaboración.

DEDICATORIA

Esta tesis de grado se la dedico a mi madre, gestora de mi educación, ya que sin su comprensión y constante esfuerzo, hubiera sido imposible culminar exitosamente mi profesión, pues a ella a quien le debo lo que actualmente soy, porque con su empeño, trabajo, dedicación, orientación y cariño, supo hacerme salir adelante.

A mi hermano, quien me ha brindado su gran apoyo.

DEDICATORIA

Con sinceridad dedico éste trabajo a una persona especial, ya que sin su apoyo no hubiera logrado culminar mis estudios.

JAQUELINE

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
PRESENTACION DEL TRABAJO.....	12
1. EL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL DE GRUPO.....	15
1.1 EL PROGRAMA EN SU FORMA ACTUAL.....	15
1.1.1 Justificación.....	15
1.1.2 Objetivos generales y específicos.....	15
1.2 CRITICA AL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL DE GRUPO...	19
1.2.1 Crítica a la estructura del programa.....	19
1.2.2 Crítica a la existencia del recursos materiales y técnicos.....	20
1.2.3 Crítica al desarrollo de la cátedra.....	20
1.2.4 Recomendaciones.....	22
1.3 PROPUESTA DE PROGRAMA.....	23
1.3.1 Justificación.....	23
1.3.2 Objetivo general.....	23
1.3.3 Distribución coprogramática del programa.....	24
1.3.3.1 Primera unidad - objetivo específico. Temas..	24

	pág.
1.3.3.2 Segunda unidad - objetivos específicos.Temas.	25
1.3.3.3 Tercera unidad-objetivos específicos. Temas..	25
1.3.3.4 Cuarta unidad-objetivos específicos. Temas...	27
2. ESTRUCTURA TEORICA DEL PROGRAMA.....	28
2.1 EL GRUPO CONCEPTO Y REALIDAD.....	28
2.2 EL GRUPO, CULTURAL Y SOCIEDAD.....	31
2.3 EL GRUPO, SU UNIDAD Y HETEROGENIDAD.....	33
2.4 EL GRUPO COMO ELEMENTO DE SOCIALIZACION DE PROCESOS.....	39
2.5 LAS INTERRELACIONES DE LOS GRUPOS.....	43
2.6 EL TRABAJO CON GRUPOS.....	47
3. LOS GRUPOS, CLASES Y TIPOS.....	52
3.1 categorias para la clasificación de los grupos...	52
3.2 CATEGORIAS QUE ALUDEN A LOS FACTORES DE AGRUPACION	54
3.3 CATEGORIAS QUE SE FUNDAMENTAN EN EL NIVEL DE ORGANIZACION DE LOS GRUPOS.....	55
3.4 CATEGORIAS QUE SE RELACIONAN CON EL MOMENTO DE INTEGRARSE TRABAJADOR DE GRUPO A LA ORGANIZACION...	58
3.5 CATEGORIAS RELACIONADAS CON LOS OBJETIVOS DEL GRUPO.....	59

	pág.
3.6 EJEMPLO Y PRESENCIA DE LOS GRUPOS ORGANIZADOS Y COMPLEJOS EN NUESTRA REALIDAD.....	60
3.6.1 Categorías grupales.....	61
3.6.2 Clases y tipos de grupos.....	80
3.6.3 Grupos preexistentes.....	87
3.6.4 Grupos conformados para fines específicos.....	90
3.6.4.1 Digidec.....	91
3.6.4.2 Acción comunal.....	101
3.6.4.3 Comunas.....	115
4. EL TRABAJO SOCIAL DE GRUPO.....	133
4.1 ANTECEDENTES Y EVOLUCION DEL TRABAJO SOCIAL DE GRUPO.....	133
4.1.1 Período precientífico.....	134
4.1.2 Período científico.....	136
4.2 EL GRUPO EN EL EJERCICIO PROFESIONAL.....	137
4.3 EL GRUPO EN LA PROYECCION COMUNITARIA.....	139
4.4 EL GRUPO EN LAS ORGANIZACIONES, EMPRESAS E INSTITUCIONES.....	158
4.5 EL GRUPO EN LA RECREACION, EDUCACIÓN Y CAPACITACION DE PERSONAS.....	161
4.6 EL GRUPO COMO ELEMENTO TERAPEUTICO.....	163
4.7 EL GRUPO COMO RECURSO EN LA EVALUACION DE PROCESOS.....	168

	pág.
4.7.1 Guía para la evaluación de la dinámica grupal..	159
4.7.2 Modelo de evaluación cuatrimestral.....	165
4.7.3 autoevaluación del alumno que realiza T.S. de G	172
4.7.4 Registro de interacción.....	177
4.7.5 El grupo como recurso de evaluación.....	192
5. EL PROCESO DE TRABAJO CON GRUPOS.....	194
5.1 INTEGRACION DEL GRUPO.....	194
5.2 ESTUDIO Y DIAGNOSTICO GRUPAL.....	196
5.3 EL TRATAMIENTO Y EL PROGRAMA DE TRABAJO GRUPAL...	198
5.4 LAS METAS DEL PROCESO GRUPAL.....	199
5.5 CRITERIOS Y ENFOQUES DEL TRABAJO GRUPAL.....	199
5.6 CONTROL Y EVALUACION DE PROCESOS GRUPALES.....	201
5.7 INFORMES DE PROCESOS GRUPALES.....	202
5.7.1 Etapa de formación.....	203
5.7.2 Etapa dd organización.....	207
5.7.3 Etapa de integración.....	209
5.7.4 Etapa de declinación.....	210
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	247
BIBLIOGRAFIA.....	

PRESENTACION DEL TRABAJO

Este proyecto sistematiza una propuesta del programa para la cátedra de Trabajo Social de Grupo y los elementos básicos para su desarrollo y estudio: Se han desarrollado el contexto teórico con numerosas citas conceptuales de acuerdo a los temas de las cuatro unidades que constituyen la estructura programática.

Para formar un grupo profesional es indispensable que en el proceso de aprendizaje exista un programa cuyas acciones planificadas sirvan para apoyar normas y actitudes, principios y criterios dirigidos a la formación teórica y científica.

El programa ha de servirle al Trabajador Social de Grupos como un medio para observar el comportamiento individual y colectivo; un medio de conocer y ampliar el campo de interés profesional; una válvula de seguridad en la responsabilidad, lealtad y rectitud.

Un medio para descubrir y cultivar los talentos y predisposiciones intelectuales y artísticas, puesto que la actividad recreativa se convierte a veces en una primera orientación profesional.

En todo programa de Trabajo Social de Grupos, el líder profesional debe guiarse por principios, entre los que se puede mencionar:

- ✱ - Llevar al individuo a tener un concepto de vida que sea parte integrante de su conducta individual y meta de su conducta social.

- Integrar al individuo dentro de la vida del grupo, ya que es a través del programa que aparecen las interrelaciones que lo permiten integrarse en el grupo.

El programa debe contener principios, normas y controles sociales.

Debe satisfacer las necesidades y favorecer el proceso de socialización, aculturación, recreación, aprendizaje y terapias.

Debe ser diferente, de acuerdo a cada grupo, considerando la edad, sexo, nivel cultural, estratificación social, etc. Su realización será en razón de los intereses y de las necesidades de los miembros.

El contenido deberá ser de preferencia enfocado a actividades en que los miembros tengan la oportunidad de dialogar, ya que los grupos deportivos sólo desarrollan la competencia, lo cual tiende a producir una baja interacción entre los participantes. Las actividades creadoras, alivian al grupo de tensiones y situaciones conflictivas.

Un alto grado de interacción tiende a producir un alto grado de participación y esfuerzo originado cooperación, sentimientos elevados

y relaciones amistosas.

La no interacción conduce a la competencia, rivalidades y hostilidad.

La responsabilidad de acentuarse más en los miembros más capaces, para que de éste modo, el líder profesional y el grupo puedan emanciparse. Dentro del programa los más capaces deben ayudar a los menos capaces.

Se deben incluir actividades de ayuda a otros grupos, proyectándose hacia la participación social.

El programa de Trabajo Social de Grupo número uno tiene una visión teórica en forma mayoritaria, profundizando la práctica en el estudio e interrelación directa con los grupos de base a través de foros, panel, seminarios y mesas redondas. Cada líder narrará sus experiencias y en conjunto evaluarán la fase en la solución de problemas de grupos comunitarios e institucionales. Los problemas estructurales serán analizados de acuerdo al tiempo y a la incidencia macro y micro social acontecida.

1. EL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL DE GRUPO

En esta primera parte del trabajo se han sistematizado tres aspectos fundamentales como son: El programa en su forma actual, tal como lo tiene estructurado en el plan de estudio la facultad, sus elementos metodológicos y didácticos. Segundo, las críticas al programa en atención a sus jerarquías y categorías, para finalmente establecer una propuesta de programa para la parte teórica de trabajo social de grupo que se desarrolla en el tercer semestre.

1.1 EL PROGRAMA EN SU FORMA ACTUAL

1.1.1 Justificación. Se considera el trabajo social de grupo como un método fundamental de la acción profesional, el cual se constituye en un proceso de participación social, donde el trabajo social, conduce a los individuos a establecer relaciones de grupo satisfactorias que permitan crear condiciones adecuadas al logro del bienestar colectivo.

1.1.2 Objetivos generales. Al finalizar el curso el estudiante habrá logrado:

- Comprender la eficiencia del método de grupo como herramienta

- Comprender la eficiencia del método de grupo como herramienta profesional del trabajo social.
- Diferenciar los aspectos psicológicos de los conglomerados sociales con relación al trabajo social de grupo.
- Adquirir habilidad y destreza en el manejo del método de grupo, en cuanto al proceso metodológico y las técnicas grupales.
- Conocer los principios, formas y procesos del trabajo social de grupo.

UNIDAD TEMÁTICA N^o. 1 - OBJETIVO ESPECÍFICO. Al finalizar la unidad el estudiante será capaz de: Diferenciar una serie de aspectos psicológicos de los diferentes conglomerados humanos, sus características y elementos constitutivos que lo llevarán a estudios que le permitan consolidar, orientar y promover los individuos agrupados.

TEMAS:

- ¿Qué es un grupo social?.
- El grupo social características tiempo y clase.
- El grupo social diferencia con los demás conglomerados humanos.
- Influencia del grupo en el individuo y en la comunidad.
- La interacción, cohesión, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, participación.
- Estructura de un grupo y liderazgo.
- Constitución organización, objetivos, condición del grupo.
- Clases de grupo y estructura.

- Necesidades, problemas y conflictos comunes en el grupo.

UNIDAD TEMATICA N^o. 2 - OBJETIVOS ESPECIFICOS.-El grupo social, su relación con la estructura social.

- Los grupos de presión político y cultural en relación con la estructura social colombiana.

- El sistema social y el control social del grupo.

- El grupo como poder social y su incidencia en la organización, movilización y politización.

- El grupo en la distribución de servicios, recursos y bienes.

UNIDAD TEMATICA N^o. 3 - OBJETIVOS ESPECIFICOS. Al finalizar la unidad el estudiante será capaz de: Adquirir habilidades en el manejo del método de grupo su aplicabilidad en su acción profesional al igual que las técnicas grupales.

TEMAS:

- Antecedentes del trabajo social de grupo

- Desarrollo histórico de trabajo social de grupo.

- Fundamento de trabajo social de grupo.

- El trabajo social de grupo en relación con las necesidades y problemas de los colectivos.

- Proceso metodológico.

- Relación de trabajo social de grupo con trabajo social individual y trabajo social comunitario.
- Tendencias metodológicas actuales del trabajo social de grupo.
- Aplicabilidad del trabajo social de grupo en el trabajo social comunitario e institucional.

METODOLOGIA DIDACTICA DEL PROGRAMA

- Exposición en grupo.
- Se le asignará a los estudiantes trabajos teóricos y prácticos para ser discutidos en clase.

RECURSOS

- Medios audiovisuales
- grupos de trabajo.

EVALUACION DEL PROGRAMA

Se evaluará a través de trabajos escritos, exposiciones y pruebas de conocimientos.

1.2 CRITICAS AL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL DE GRUPO

Las formas de hacer las cosas para lograr un objetivo determinado deben estar sometidas a una dialéctica, mucho más si corresponde al estudio de una acción académica que predetermina cursos de acción y maneras de ejecutar un trabajo. El conjunto de fases sistemáticas del programa de Trabajo Social de Grupo número uno debe diferenciarse del asignado en el cuarto semestre para lo cual muchos temas deben trasladarse, implementarse y unificarse de acuerdo a los objetivos planteados con un enfoque o perspectiva profesional.

1.2.1 Crítica a la estructura del programa. Las críticas que se hacen por parte de profesores y estudiantes sin entrar a cuantificar respuestas, puede afirmarse que se centran en los siguientes aspectos:

- El programa repite temas que se desarrollan, y deben desarrollarse en la cátedra de sociología donde el punto de vista sociológico relacionado con los orígenes, las categorías y la relación de los grupos con la estructura social y debe retomarse en la cátedra de grupo, sólo en el sentido de su relación con el trabajo social de

no responde a un trabajo de equipo en el que los profesores coordinen su trabajo, delimiten los objetivos de cada grupo, planifiquen unitariamente sus experiencias y diseñen procesos metodológicos comunes.

El desarrollo de la cátedra responde demasiado a iniciativas individuales y personales de los profesores y no a un plan de conjunto. Hay mucha disparidad de criterios que se reflejan posteriormente en la práctica de comunidad e institución y en ocasiones los profesores, por limitaciones de espacio y recursos, no logran interesar a los estudiantes en la necesidad de la cátedra y logran bajos niveles de participación que se demuestran posteriormente con el poco dominio de trabajo de grupo de los estudiantes, y con la poca claridad sobre la utilidad del grupo en su desempeño profesional.

1.2.4 Recomendaciones. En atención a las críticas anteriores se establecen recomendaciones del siguiente orden:

- Revisión de la estructura del programa
- Ordenamiento del material en atención a la naturaleza de los temas.
- Capacitación de los profesores en el manejo de los

aspectos psicológicos y sociológicos del trabajo.

- Adiestramiento en la utilización de los recursos didácticos y especiales en el desarrollo de la cátedra.

1.3 PROPUESTA DE PROGRAMA

Para sistematizar y responder las críticas y sugerencias hechas al programa en su forma actual dentro de este trabajo se ha elaborado una propuesta de programa cuya estructura y distribución programática se presenta a continuación.

1.3.1 Justificación. La estructura teórica metodológica y la praxis profesional requieren que un programa tenga unidades concretas donde la participación de líder profesional y de los demás miembros del grupo participen de un proceso de formación, organización y capacitación.

Por lo tanto el profesional no puede desconocer los elementos de trabajo social de grupos para apropiarse de ellos y utilizarlos convenientemente en el tratamiento de problemas que aún siendo individuales requieren una solución colectiva.

1.3.2 Objetivo general. Como objetivo general la cátedra de trabajo social de grupo I se propone estudiar

los aspectos generales y específicos de los grupos, la estructura de los grupos, su formación, sus aspectos dinámicos y estructurales, la relación de los grupos con su estructura social, el papel que juegan los grupos en la vida de las personas, en los procesos educativos, en los procesos de sociabilización y de socialización así como la importancia que tiene el trabajo de grupo en el desempeño de aquellos profesionales que en una u otra forma utilizan las ventajas del grupo en la prevención, atención, control y solución del problema de comportamiento y de la vida social, para el cumplimiento de este objetivo se ha elaborado una distribución coprogramática que se representa en las siguientes unidades cada una con sus respectivos objetivos específicos.

1.3.3 Distribución coprogramática del programa

1.3.3.1 Primera unidad. Objetivo específico. Analizar el grupo como unidad social, como elemento de trabajo social, la relación de los grupos y las organizaciones, su importancia en la práctica del trabajador social y su relación con la finalidad del proceso de formación que el estudiante logre claridad sobre éstos elementos, pueda diferenciarlos, identificarlos y utilizarlos en sus prácticas de comunidad, en las empresas y en las diferentes instituciones donde le corresponde desempeñarse.

TEMAS:

1. Aspectos básicos del grupo.

1.1 El grupo concepto y realidad.

1.2 El grupo cultura y sociedad

1.3 El grupo su unidad y heterogenidad

1.4 El grupo como elemento de socialización de procesos

1.5 Las interrelaciones de los grupos

1.6 El trabajo con grupos.

1.3.3.2 Segunda unidad - Objetivo específico. Se propone analizar las diferentes categorizaciones sociológica de los grupos, la importancia de cada uno de ellos y el papel que juega en la vida de los individuos, comunidades, organizaciones, instituciones así como la utilidad que el profesional de trabajo social puede hacer en su desempeño profesional con cada una de ellos.

TEMAS:

2. Los grupos clases y tipos

2.1 Categorías grupales

2.2 Clases y tipos de grupos

2.3 Grupos preexistentes

2.4 Grupos conformados para fines específicos

2.5 Importancias de las clases y tipos de grupos

1.3.3.4 Cuarta unidad - objetivo específico. Esta unidad trata de estudiar específicamente, lo que es el proceso de conformación de los grupos, las etapas que un trabajador de grupo debe seguir cuando integra un grupo para la obtención de determinados objetivos, y las etapas que debe seguir cuando ya encuentra el grupo preformado las diferentes metas y objetivos que se conjugan en el trabajo con grupos los criterios y enfoques del trabajo social grupal y la planificación el control y evaluación de los procesos de trabajo con grupos.

TEMAS:

4. El proceso del trabajo con grupos
 - 4.1 La integración del grupo
 - 4.2 El estudio del grupo
 - 4.3 El diagnóstico grupal
 - 4.4 Tratamiento grupal
 - 4.5 El programa de trabajo
 - 4.6 Las metas del grupo
 - 4.7 Las metas de trabajo social
 - 4.8 Criterios y enfoques del trabajo grupal
 - 4.9 Control y evaluación de procesos grupales
 - 4.10 El informe del proceso grupal.

2. ESTRUCTURA TEORICA DEL PROGRAMA

ASPECTOS BASICOS DEL GRUPO

2.1 EL GRUPO CONCEPTO Y REALIDAD

Leer la gran literatura que existe respecto a los grupos es encontrarse con un tema cuya amplitud, variedad e importancia en la vida del hombre se refleja en el enorme material sociológico, antropológico, económico y político dedicado al estudio y explicación de la vida, el origen, importancia y significación de los grupos.

El hombre es un ser social eso se plasma objetivamente en el hecho de que gran parte de la vida del individuo o la totalidad de la vida del individuo transcurre en diferentes agrupaciones, surge en medio de un grupo, se interrelaciona a través de ese grupo, con los grupos de recreación, educación, aculturación, grupos familiares, de trabajo y poco a poco a través de una dinámica propia, entra a participar en la vida de diferentes grupos, agrupaciones y organizaciones.

El concepto de grupo va en los textos desde la simple

reunión de personas que se integran o asocian procurando una finalidad común, al de las asociaciones estables y permanentes a través de las cuales el hombre satisface necesidades de trabajo, educación y participación social. El grupo se define según los autores como una realidad que resulta de la interacción del individuo con sus semejantes en procura de la satisfacción de necesidades que van desde la conservación de la vida, hasta la recreación, la educación y la cultura. Es así como podemos analizar una serie de definiciones cuya presentación se ilustran y analizan a continuación:

GRUPO

"Conjunto de personas presente en el mismo lugar y el mismo tiempo, no constituyen necesariamente un grupo el cual para existir como tal, exige una actividad psíquica específica".¹

"Los grupos son agregados en los que los individuos que los forman, tienen conciencia de pertenencia y de interacción".²

¹ ~~KISNERMAN~~, Natalio. Servicio social de grupo. p. 98

² MUNNE, Federic. Psicología Social. Perú-Barcelona, p. 93.

"Es un sistema de interacción social dotado de una organización interna".³

"Un grupo es una cantidad de personas que tienen intereses comunes, que se estimulan recíprocamente, que tienen una laltad común y participan en actividades comunes".⁴

GRUPO Y SOCIEDAD

Las normas del grupo en la sociedad.

Conjunto de seres vivientes entre los cuales existen relaciones organizadas, con este alcance se puede hacer referencia a plantas, animales y de manera especial al hombre.

También hace referencia al conjunto de individuos, organizaciones, instituciones, actitudes y formas de ser que tienen características en común; en este sentido, se habla de sociedad burguesa, sociedad capitalista, sociedad socialista, etcétera.⁵

"Reunión permanente de personas, pueblos o naciones que conviven y se relacionan bajo unas leyes comunes.

Agrupación de individuos con el fin de cumplir, mediante

³ BOGARDUS, Emory S. Sociology, The Macmillan Company. New York, 1949, p. 4.

⁴ Ibid., p. 4

⁵ ANDER-EGG, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Bogotá, Plaza y Janes. p. 433.

la mutua cooperación todos o algunos de los fines de la vida".⁶

2.2 EL GRUPO CULTURA Y SOCIEDAD

Dada la vitalidad de los grupos y el hecho de que la comunicación y el lenguaje son la expresión externa de esa propiedad o calidad del ser humano que hemos denominado inteligencia que se expresa a su vez en lo que denominamos cultura, es decir, lo que el hombre ha hecho consigo mismo y con la realidad a partir de la aplicación metódica, lógica y ordenada de los elementos de su aprendizaje.

El grupo desempeña un importante papel como elemento de la sociedad, como elemento básico en la conformación de las estructuras sociales y como elemento fundamental en la transmisión de la cultura. El grupo es un recipiente de la cultura, percibe los elementos de la cultura, tanto los materiales como los espirituales, los asimila, los conserva y los transmite a sus nuevos individuos y a su vez, percibe esos elementos en procesos de transformación cumpliendo un papel dinámico, él como vehículo cultural. Es un elemento importante en todo sistema social desde el punto de vista de sus formas elementales y complejas de las organizaciones, en que descansa todo sistema social y porque a través de las diferentes formas

de agrupación la sociedad, la comunidad como pequeña sociedad, mantiene sus dinámicas, se expresa cultural, social, material, y espiritual y mantiene a los individuos en permanente interacción: es un vehículo cultural y es un soporte dinámico de la sociedad.

GRUPO Y SOCIEDAD

La sociedad es una estructura conformada por grupos sometidos a normas para alcanzar el proceso de socialización. Lintos dice que: es el aprender lo que tiene que hacer para otras personas y saber lo que de ellas está destinado a esperar. Ese aprendizaje es también llamado por Herkovitz: Endeculturación que implica etapas o estudios: Autismo (el niño no conoce las normas, satisface sus necesidades personales, tiene respuesta a los demás en función de sí mismo). Absolutismo (el adulto limita sus deseos, apareciendo las normas como algo extrahumano y absoluto, "debes o no debes", "puedes o no puedes").

Identificación (el niño imita modelos, asumiendo roles distintos de madre, padre o maestro, etcétera, en los que proyecta problemas) y socialización (por interacción social se ajusta al grupo escolar y por ende a la sociedad. ⁷

Comportamiento de los grupos en la sociedad.

⁸ Marton determina 5 tipos a saber: Conformidad, el grupo

⁷ KISNERMAN, N. op.cit., p. 89

⁸ NUEVA ENCICLOPEDIA LAROUSE. Bogotá, Planeta.

logra una estabilidad al ajustarse a las metas preescritas por la sociedad y a los medios institucionalizados: Marginación, el grupo abandona metas y normas, lo que hace que los individuos estén en la sociedad, pero no participen en ella, retraídos por la apatía, la importancia, el resentimiento, la envidia, y el odio; Innovación, los grupos crean nuevas normas institucionalizadas de conductas, que los adapte más al medio ambiente; Ritualismo, el grupo repite normas que dan seguridad aunque estén caducos; Rebelión, el grupo entra en abierto conflicto y lucha con las metas y normas preescritas.

CLASES DE SOCIEDADES

- Sociedad capitalista
- Sociedad socialista
- Sociedad cooperativa
- Sociedad financiera
- Sociedad mercantil
- Sociedad comercial
- Sociedad civil
- Sociedad OEA
- Sociedad ONU
- Sociedad FAO

2.3 EL GRUPO SU UNIDAD Y HETEROGENIDAD

Todo grupo es una unidad social. Se ha afirmado, que en cierta medida, la unidad de la sociedad o la capacidad de identificarse los individuos con una determinada sociedad depende de sus nexos de vinculación a diferentes organizaciones y agrupaciones.

El grupo se integra a partir de una diversidad de elementos que conforman las personalidades de sus miembros. Cada individuo es un ser con una personalidad diferente, con pautas y rasgos culturales que suelen tener tantas diferencias como diferentes son los medios socioculturales, de los cuales cada uno proviene y que pueden tener tanta homogeneidad en la medida en que los miembros del grupo provienen de un mismo medio sociocultural; sin embargo el proceso de vida de los grupos va haciendo que ciertas pautas de trabajo, de comportamiento, de razonamiento y participación vayan haciéndose comunes a sus miembros sin que eso implique la ruptura o la destrucción de los rasgos que imprimen un matiz fundamental de su heterogeneidad. Hay entonces variedad en los grupos y unidad en la medida en que el grupo como estructura social desarrolle una personalidad propia, un nivel de identificación de sus miembros con los objetivos, las metas y propósitos del grupo, que llegan a identificar a cada grupo entre las demás agrupaciones y organizaciones con los cuales entran en interacción y llega en muchos

casos a identificar frente a los demás grupos o cada uno de los miembros por esa forma externa de comportamiento que se hace común en la medida en que se participa, en que se integra y se identifica con cada uno de los miembros de la agrupación. Estos casos son muy comunes en la práctica de trabajo social, se analiza en estas comunidades cuando los grupos de recreación juvenil llegan a diferenciarse unos de otros porque asumen frases, dichos, formas de expresión y de vestuarios que son diferentes a las otras agrupaciones, de igual forma los grupos que se integran en una misma empresa, procuran en forma bastante marcada, ser diferentes a las otras agrupaciones y para ellos sus miembros asumen una común expresión, un elemento que les es común de identificación, y un elemento que les hace diferente a los otros miembros de las otras agrupaciones.

EL GRUPO COMO REALIDAD HETEROGENEA: La realidad social es heterogénea porque es una estructura con factores económicos, políticos, culturales, sociales en el cual el hombre como ser social depende en gran parte de sus semejantes para lograr el desarrollo integral de sus potencialidades.

Su relación con el contexto social le conduce hacia una situación positiva de mejoramiento social, ya que las

características y cualidades individuales deben usarse para el bien común y ser respetado por los demás en beneficio de la sociedad.

El grupo como realidad heterogénea responde a un conjunto de características asociativas que deben ser aprovechadas por sus integrantes para aumentar su capacidad social a través de las relaciones que se van a establecer en el grupo.

El grupo como realidad heterogénea puede ser:

- Económico: Cámara de Comercio; los Bancos; Corporaciones financieras.
- Políticos: Partido Liberal; Partido Conservador; Partido de Izquierda; Partidos Socialistas.
- Culturales: Colcultura; grupos de teatro; música, danza.
- Sociales: Clubes, universidades.
- Grupos permanentes: familia.
- Transitorios: laborales, estudiantiles, de juego.
- Artificiales.
- Convivencia y vida: religiosos.
- De trabajo y estudio: Congreso. 9

⁹ DE WILHELM CONTRERAS, Yolanda. Trabajo Social de Grupo. México, Pax, pp. 29-30.

El grupo como realidad heterogénea.

El grupo como realidad heterogénea comprende diversas clasificaciones:

- Grupos primarios y secundarios
- Grupos según su forma de integración.
 - Natural o espontáneo
 - Obligatorio
 - Motivado
 - Preformado
 - Formales e informales
 - Organizado y desorganizados
 - Abiertos y cerrados
 - Voluntarios
 - De cultura homogénea
 - De intereses homogéneos o especializados
 - De múltiples actividades
 - Terapéuticos
- Grupos según el sexo
 - Masculino
 - Femenino
 - Mixto
- Grupos según la edad
 - Preescolar
 - Escolar
 - Adolescente
 - Adultos
 - Ancianos. 10

EL GRUPO COMO UNIDAD SOCIAL

Proceso educativo: El grupo es una unidad social porque a través de él se desarrolla un proceso sociológico.

¹⁰CAVIEDES, Miguel. Dinámicas de Grupos, Colección Pedagógica Grupal. p. 14.

El proceso educativo está enmarcado dentro del desarrollo de la personalidad del individuo, la cual está integrada por la influencia de su conformación biosíquica y por el medio ambiente. Esta forma modifica, perfecciona o destruye al individuo (entendemos por medio ambiente el familiar, público o privado, la organización educacional o política, el medio social de los grupos y el círculo al que pertenece cada individuo).

El proceso educativo se desenvuelve a través de diferentes etapas que van colocando al hombre frente a una necesidad de aprendizaje según su edad: infancia, adolescencia, edad adulta.

El proceso educativo contiene en las relaciones humanas una forma de realización del individuo y la conducta se expresa a través de cuatro factores.

- "- Deseo de reconocimiento
- Deseo de aceptación
- Deseo de seguridad
- Deseo de experiencias nuevas".¹¹

EL GRUPO COMO UNIDAD SOCIAL

¹¹. DE HILHELM CONTRERAS, Yolanda. op.cit., pp. 15-16.

Proceso sociológico: El proceso sociológico significa la capacitación del individuo dentro del grupo para su vida social y éste se obtiene a través del proceso educativo. Es también la resultante de la personalidad y necesidades de los individuos, sino de las inter-influencias e inter-dependencias mutua".

2.4 EL GRUPO COMO ELEMENTO DE SOCIALIZACION DE PROCESOS

Aspecto muy común en la práctica del profesional de Trabajo Social y de los diferentes profesionales, es el hecho de que a través de los procesos de grupo, se hicieron más sólidos, sus tareas aumentaron su capacidad de significación y la cobertura de los efectos de la labor del profesional. Ampliaron su expresión en la medida en que de forma individual o de formas elementales se pasó a trabajar con elementos grupales.

Los individuos se integran a los grupos en la medida en que creen que las agrupaciones pueden resolverles determinados problemas. Entran a formar parte de los grupos de recreación, o deportivos porque consideran que en esos equipos pueden realizar y expresar mejor sus habilidades y destrezas y que el grupo le va a permitir hacer el debido aprendizaje.

12. Ibid., p. 15-16.

El individuo se acerca a los grupos en procura de encontrar mecanismos de realización y expresión de sus habilidades; adquirir nuevos conocimientos; buscar protección y seguridad contra los posibles ataques de miembros de agrupaciones a las cuales él desconoce. Trata de resolver los problemas en los grupos y su participación se hará más amena, objetiva, positiva, o negativa en la medida en que el grupo le brinde mecanismos suficientes y capaces de atención a sus problemas o por lo menos, mantenerlos en niveles razonables, para que él se desempeñe socialmente en forma satisfactoria. Los grupos superan la consideración y la valoración de los problemas de los individuos en la medida en que el problema entra a ser problema del grupo, así es notable el hecho de que personas que se desconocían inicialmente y que padecen un mismo problema, poco a poco, a través de los diferentes canales de comunicación de la sociedad van encontrándose en formas aparentemente casuales, pero que en realidad responden a ese deseo latente y permanente del individuo de encontrar formas sociales de solución a sus problemas. Así conforman las diferentes agrupaciones, medios de comunicación, medios de transmisión de cultura y formas de socialización de procesos en la vida de los individuos y la sociedad.

EL GRUPO COMO ELEMENTO DE SOCIALIZACION DE PROCESOS

El trabajo social de grupo como método procura la socialización del hombre para su conciencia y participación social, así como el desarrollo personal del individuo y la restauración de la misma.

El trabajo social de grupo como método es el conjunto de normas que dirigen un proceso y el conjunto de conocimientos que explican su contenido científico. 13

El trabajo social de grupo interviene en el desarrollo de la personalidad del individuo a través de su asociación voluntaria, y al crecimiento de ese grupo a través del transcurso de un tiempo significativo en un proceso socio-educativo que impulsa al hombre a compartir con los demás sus intereses.

Proceso sociológico de trabajo social de grupo. Significa la capacitación del individuo dentro del grupo para su vida social y el proceso educativo es la instrumentación de los miembros del grupo para obtener el proceso sociológico.

Para lograr estos procesos se sigue todo un procedimiento (etapas de investigación, formación, organización, integración, y evaluación).

¹³·SOROKIN A Pitirin. Sociedad Cultura y Personalidad.

En el proceso de socialización, el individuo se ajusta al grupo aprendiendo las conductas que llevan a la aprobación del mismo, donde la persona puede ingresar a cualquier edad y pertenecer a nuevos grupos u organizaciones, adquiriendo sus valores, es decir, socialización es un proceso de transición pues es algo que se lleva toda la vida, ejemplo: cuando los niños ingresan a la escuela; cuando el adulto adquiere una responsabilidad consigo mismo. Ejemplo: la entrada a un grupo religioso.

Una forma de expresar la socialización es a través de las costumbres, tradiciones populares, valores morales de la sociedad y de la familia.

En las comunidades marginadas el proceso de socialización se ve opacado debido a la falta de capacitación o integración de los individuos para conocer los valores y normas de la sociedad.

La socialización es la meta que expresa la participación popular comprometida en la aceleración del desarrollo económico y social.

Desocialización en la vida urbana aparece cuando el individuo se aparta de su contexto social, debido a factores como el desempleo y la explosión demográfica causando

problemas psicológicos, familiares y del medio ambiente.

Resocialización es un proceso mediante el cual un grupo lleva a adoptar un conjunto de normas o modelos de conducta.

SOCIALIZACION: Es un proceso a través del cual se desarrollan las relaciones del individuo con otras personas.

El proceso de socialización puede producir diferencias específicas en las personas así como también similitudes entre ellas como ocurre en las comunidades marginadas: donde las formas de comunicarse o relacionarse los individuos, es diferente a la de los barrios normales, los cuales tienen una ideología, que determinan los patrones que rigen la socialización. En la mayoría de las sociedades el sistema cultural de creencia, la relación con la naturaleza determinan el proceso de práctica de socialización.

2.5 LAS INTERRELACIONES DE LOS GRUPOS

Un aspecto importantísimo en el estudio de los grupos, resulta del análisis de los diferentes tipos de interrelaciones que se encuentran en los grupos, es decir, de las diferentes formas de interacción que se dan entre los miembros de los grupos, internamente, y entre miembros

de los grupos y personas que forman parte de otras agrupaciones, y entre el grupo como unidad, como una totalidad integrada con otras agrupaciones y personas. Los autores, especialmente los sociólogos han analizado o categorizado las diferentes formas de relación en las siguientes categorías: interrelaciones de tipo solidario, de tipo antagónico, interrelaciones neutrales, interrelaciones independiente y causales, interrelaciones directas e indirectas, motivadas y espontáneas.

Pueden considerarse estas categorías de integración como parámetros para analizar el tipo de vida de la agrupación con la cual nos toca trabajar, así, es posible establecer conceptos y criterios para evaluar hasta que medida, en un grupo se desarrollan el mayor o menor porcentaje de interacciones de tipo solidario, interacciones de tipo antagónico, neutrales, independientes y causales, directos e indirectos, motivados y espontáneos; hasta qué punto un grupo en un momento inicial de su comportamiento en una etapa en la que viene sufriendo presiones y problemas necesita de la inducción de un agente externo o profesional para motivar interrelaciones positivas; hasta qué punto algunas personas en razón de sus personalidades, de su comportamiento individual generan una espontaneidad de relaciones en los grupos, entre sus miembros, que facilitan el desarrollo de la comunicación,

el intercambio de mensajes, la superación de problemas y tensiones. Estos parámetros de interrelación son importantes en la medida en que al evaluar la totalidad de relaciones que se dan en un momento dado, en un grupo y compararlas con las que se encuentran en otras podemos medir posteriormente en otros momentos, que nos permitirán juzgar si estamos en un mínimo, en igual o superior situación a la anterior y si el nivel resultante luego de un trabajo es positivo o negativo de acuerdo a los objetivos que se trazan para el proceso. De igual forma es importante la evaluación de estos parámetros porque van a señalar metas de trabajo para aquellos profesionales líderes y gestores de la acción grupal tanto en simples agrupaciones como en comunidades, porque las metas, los objetivos y los resultados de los trabajos de los grupos están directamente relacionados con el tipo de interrelación, la calidad de esas interrelaciones y la forma como se generan. No puede considerarse que la capacidad de obtención de metas de un grupo, u organización es independiente de estas interacciones. Así, es necesario entrar a analizar la presencia de una interrelación solidaria, antagónica, neutral, independiente, causal directa, indirecta o motivada, en proceso de trabajo con grupos como punto de referencia para diagnósticos y diseños.

INTERRELACIONES DE LOS GRUPOS

ner en ellos las pautas de sociabilidad que en un momento dado podrían ser aceptadas a través de la masificación de la sociedad, de la sociedad industrial y el desplazamiento de masas de población hacia los centros urbanos.

4.1.2 El período científico. Es realmente una continuación al proceso anterior, pero ya es un proceso más institucionalizado que surge precisamente del perfeccionamiento de las iniciativas anteriores y de la experiencia de aquellas personas que trabajaban con grupo en ésta época, ya se empezó acuñar el término de Trabajador Social de Grupos y se contempló la necesidad de mejorar la prestación de los servicios individuales a través el grupo como vehículo de prestación de servicios y de atención de problemas de individuos y unidades sociales, así John Dewey por ejemplo: propone la utilización de disciplina ya desarrollada como la filosofía educacional que el mismo aporta la psicología social, la antropología en el estudio y comportamiento del individuo en forma individual y en forma grupal y se trata de definir técnicas y objetivos para éstas formas de trabajos, de aquí surge incluso la necesidad de integrar una disciplina específicamente orientada al desarrollo de éste tipo de procesos y experiencias Samuel Richard Slamson en Nueva York en 1912 inicia el proceso de organización de clubes para la clase trabajadora fomenta la libre

expresión de participación de las personas en actividades de grupo asociativo crea organismos, comités y grupos de trabajo intelectual de trabajo ocasional y promocional pero sin poseer todavía los elementos científicos que se han considerado posteriormente como método de trabajo social de grupo se pueden mencionar también a Liberman y a Newsteter quien desarrolla procesos como los campamentos de verano, fundamentos para el mejoramiento de trabajo a nivel sindical y tratan de interesar a las organizaciones de sindicales y de trabajadores en el uso de este tipo de metodología y técnicas como un elemento para la concientización de la clase trabajadora y la introducción de nuevos hábitos y costumbres. Es a partir de elementos como posteriormente entra a desarrollar la llamada metodología del trabajo de grupo.

4.2 EL GRUPO EN EL EJERCICIO PROFESIONAL

Son diversos los aspectos que en ésta materia pueden analizarse de la lectura de los diferentes materiales existentes por ejemplo: puede hacerse a obras como la del doctor Jorge Torres Días en la Industria de Trabajo Social, a obras como la del Servicio de Grupo de Natalio Kisnerman, a obras como la de Yolanda de Contreras de Wilhelm, el Trabajo Social de Grupo en fin a todos aquellos que en una u otra forma se han dedicado a estudiar los fenómenos grupales y analizarlas posibilidades que

éste ofrece al profesional de Trabajo Social.

Los grupos en cualquier trabajo que implique en el manejo de personal o la interrelación de personas o el tratamiento de los aspectos humanos de los problemas de las personas es un elemento indispensable la moderna terapéutica o ermanéutica de los problemas implica que el individuo como medio como medio de tratamiento, como unidad de tratamiento tiene unas implicaciones y unas proyecciones muy limitadas de allí las enormes riquezas que existe en materia de conocimientos teóricos metodología y tecnología de trabajo como grupos sea indispensable para el desempeño de un profesional como el trabajador social utiliza las relaciones humanas como instrumento de trabajo indispensable así el grupo es un elemento indispensable en los negocios en la empresa, capacitación, educación en el desempeño del individuo en recreación y en todas las actividades en las cuales el ser humano necesita proyectarse como eficacia enriquecer sus conocimientos fomentar su personalidad y mejorar su integridad social.

A partir de éste punto se entran a analizar en forma específica las diversas aplicaciones que tiene el grupo en el desempeño del profesional.

4.3 EL GRUPO EN LA PROYECCION COMUNITARIA

Antecedentes. El grupo es esencial en el desarrollo de programas comunitarios. El trabajo social demuestra su función educadora en la formación de organizaciones de base.

- Comunitarias
- Socio-económica
- Gremiales

En la técnica del trabajo social con grupos se realizarán las siguientes tareas:

- Mantener y acrecentar las motivaciones de los participantes para sentirse estimulados a realizar el esfuerzo que exige el proyecto, y para superar los momentos críticos de fatiga psicológica.
- Proponer el desarrollo de actitudes positivas, despertando e incrementando la responsabilidad de cada uno en el trabajo.
- Ayudar a mantener la disciplina voluntaria del grupo especialmente en lo que ellos convinieron en el reglamento de trabajo.

- Mantener una actitud favorable de los participantes hacia la organización establecida en el proyecto.
- Estimular la superación en el aprendizaje de los sistemas de constitución.
- Fomentar la solidaridad y respeto mutuo entre los participantes.
- Procurar la colaboración voluntaria de las familias, en las tareas que están al alcance de los miembros de la misma.

El Trabajo Social formará, organizará e integrará grupos de:

- Grupos de gerontes
- Grupos de minusválidos
- Grupos de diabéticos
- Grupos de hipertensos
- Grupo de adictos
- Grupo de mal nutridos
- Grupo de invidentes
- Grupo de niños para vacunar
- Grupos de niños para Registro Civil
- Grupos de niños para bautismo

- Grupos de niños para adopción
- Grupos de patria potestad
- Grupos de demanda de alimentos
- Grupos deportivos, microfútbol y otros
- Grupos de ocio recreativo (juegos, expresión artística, musical, literaria, folclor, danzas, pintura, artesanía, grupos de actividades de recreación artística cultural no profesional, actividades lúdicas, esparcimiento, recreación, deporte.
- Grupo de organizaciones de base comité de cuadra, juntas de vecinos, clubes, asociaciones, defensa civil.
- Grupo de salud preventiva
- Grupo de salud asistencial
- Grupo de salud promocional.
- Grupo ecológico.

El grupo en las Organizaciones Institucionales

Area Educativo. Area de aprendizaje y rendimiento de estudios.

- Falta de rendimiento
- Temor frente a la mesa examinadora
- Falta de confianza en sus posibilidades como estudiante.
- Forma compulsiva de estudio.
- Rechazo a integrar equipos o grupos de estudios.
- Desajuste al medio urbano.
- Utilización de drogas estimulantes para activar la memoria.

Area Familia.

- Falta de adaptación de los padres al proceso de cambio.
- Debilitamiento de las relaciones familiares (delegar a terceros la formación integral de los hijos; no asumir plenamente sus roles los padres).

- Grupos familiares enfermo (padres separados o divorciados, madres solteras, alcohólicos, drogadictos).
- Integración de padres, docentes y dicentes y organizaciones de base comunitaria.

Area de actividades sociales

Recreativas y Culturales

- Carencia de amigos dentro y fuera del ámbito universitario (inadaptación al medio o defectuosa socialización).
- Temor o rechazo al sexo opuesto: como resultado de falta de identificación, con el padre del mismo sexo; excesivo control materno, falta adecuada, orientación sexual, malos patrones de relaciones.
- Indiferencia a participar en grupos sociales y recreativas por experiencias frustrantes en anteriores grupos.
- Escasa o nulas posibilidades de practicar deportes y realizar veraneos, ya sea por falta de recursos económicos, por desconocimiento de los recursos comunitarios existentes, etcétera).

Area Salud

- Servicios médicos estudiantil
- Curso de primeros auxilios
- Programa preventivos reeducadores y rehabilitados
- Servicios asistenciales por instituciones como: La seccional de salud; liga contra la epilepsia; I.N.C.I., I.C.B.F., Club de Leones.

Servicio Social de Grupo en la Empresa

- Grupos ocupacionales a efectos de identificar los problemas específicos de cada sector y proceder a su capacitación y formación integral.
- Grupo de cultura popular, alfabetización y recreación.
- Consejo intergrupal entre las firmas atendidas para confeccionar programas sociales (vivienda, ocupación del tiempo libre, salud, educación, remuneración).
- Comisiones encargadas de la seguridad, capacitación, cooperativa, comedor, mutualidad, vacaciones, guarderías,

República

bibliotecas, planes de préstamo y vivienda, campañas sanitarias, etcétera.

- Grupos para interpretar los objetivos de la empresa y las actividades que en ella deben realizar como la seguridad industrial o las medidas técnicas destinadas a conservar la vida, la salud y la integridad física los trabajadores y tendientes a conservar los materiales e instalaciones exentos de peligros y de deterioro en las mejores condiciones de servicio y productividad. Esto se ha conseguido a través del estudio sistemático de todos aquéllos factores que pueden impedir, dañar o amenazar las normales condiciones de trabajo del hombre, el equipo o la maquinaria.

- Organización de la organización de jubilados y planeamiento de actividades de bienestar.

- Grupos de capacitación.

- Selección de becas

Guardería y Jardines Infantiles

En 1967 realizamos con dos alumnas, hoy profesionales, (5) una experiencia de aplicación del S.S.G., en la guar

dería infantil Municipal del General Rocc. Seleccionamos doce niños cuyas edades oscilan entre los cuatro y cinco años con los que trabajamos durante siete meses, a razón de dos reuniones semanales de cuarenta y cinco minutos cada una, actuando la primera como orientadora, la segunda como observadora participantes y al autor como supervisor. Las actividades elegidas fueron recreativas, buscándose aquéllas que permitirán proyectar la personalidad de los niños los que en su totalidad proveían de un barrio marginado y eran generalmente hijos e madres solteras. La experiencia se completó con visitas domiciliarias y entrevista individuales a los niños.

El equipo celebró reuniones semanales para analizar la marcha del grupo el comportamiento de los miembros y supervisar la tarea.

Servicio Social de Grupo en Instituciones de Prevención, Tutela y Rehabilitación de Menores.

Cuando un menor no fué preparado para vivir en un ambiente social que es el suyo, el hecho de ubicarlo en otro no sirve de ayuda. Por el contrario, la mayoría de las veces incrementa sus conflictos no solo por el hecho de haber sido material o psicológicamente abandonado por su familia, sino porque la mayoría de los internados

son "depósitos" de menores con un régimen autocrático que recrea imágenes de padres rechazantes. Una institución de menores debe ser ante todo una comunidad terapéutica y didáctica, que aliente al interno a crecer si ello falta, se atraza su desarrollo (hospitalismo, regresiones, retardo, fijación de hábitos infantiles, autocratismo, represión afectiva, etcétera). Konopka señala al respecto que "las personas pasan de una fase de desarrollo a otra sólo cuando obtienen una satisfacción en ello y lo ven como cosa deseable y no demasiado peligrosa".¹⁸ Sus padres tienden a una ansiosa posesión del profesional, buscando crear controles internos y una imagen con la que identificándose moldear su personalidad a la vez que muestran el temor a la pérdida efectiva reviviendo la separación con sus progenitores, muchas veces han pasado por varias familias y establecimientos.

El A.S. se reserva las funciones de supervisor, manteniendo periódicamente reuniones con cada grupo a efectos de evaluar tareas, el proceso y hacer debates sobre los problemas de la institución para que se ubiquen en la realidad, educación, sexual, relaciones entre ambos sexos, importancia de la capacitación profesional, análisis de acontecimientos de importancia de la capacitación profesional, análisis de acontecimientos de importancia

¹⁸ KONOPKA, Gisela., op.cit., p. 203.

ocurridos, etcétera, entrevistas individuales para mayor conocimientos de la elaboración de sus problemas.

Trabajo Social de Grupo en la Educación de Personas

El Trabajo Social de Grupo es importante en la Educación porque al organizar el recurso humano, más el aporte teórico de las otras ciencias sociales y mediante el análisis crítico produce un marco valorativo dado por la ética, la ideología y filosofía de la ciencia, para lograr la cosmovisión de la realidad y de la intervención en tanto a su mismo rol de servicios. También a través del grupo se logra una praxis en base a topologías para conocer o diagnosticar, y para actuar o de tratamiento, implicada en un método único de trabajo cuyas etapas son de estudio, diagnóstico y tratamiento.

El aporte de necesidades por cada miembro de un grupo, es la materia prima para reflexionar y deducir soluciones a los estados carenciales, en la que centramos la especificidad de nuestra profesión, ya que Trabajo Social de grupo es un proceso organizado y sistemático, con determinación de metas y objetivos donde la toma de decisiones viene de base con orientación educativa. Trabajo Social promueve las capacidades individuales y colectivas que permiten asumir la responsabilidad social, su función

es eminentemente educativa liberadora y no de manipulación ni paternalismo, Trabajo Social educa para organizar grupos de base comunitarios, socioeconómicos, gremiales, asociaciones, federaciones, cooperativas y otros además debe organizar a los líderes comunitarios a un curso e capacitación mediante la metodología de CIPACU y CAPACA; una guía metodológica de tareas específicas que puede comportar un programa de Trabajo Social a nivel barrio cuya estructura contenga:

1. Promoción

1.1 Promoción institucional

1.1.1 Promoción de junta de vecinos o asociaciones de vecinos.

1.1.2 Promoción de consejos de desarrollo comunal

1.1.3 Promoción de cooperativas

1.1.4 Promoción de entes de bien público

1.1.5 Promoción de organizaciones de base

1.2 Promoción colectiva

1.2.1 Reuniones técnicas con integrantes de juntas o consejos.

1.2.2 Charlas, mesas redondas

1.2.3 Prensa

1.2.4 Radio

1.2.5 Afiches

1.2.6 Televisión

1.2.7 Cine-foro

12.8 Teatro

2. Organización comunal

2.1 Reuniones en las juntas o concejos

2.1.1 Reuniones periódicas con juntas o concejos

2.1.2 Preparación y celebración de asambleas generales

2.2 Juntas, consejos o asociaciones de desarrollo comunal

(posibles comisiones a integrar a nivel comunal o de barrio)

2.2.1 Promoción y funcionamiento de la comisión de vivienda

2.2.2 Promoción y funcionamiento de la comisión de educación saneamiento, deportes, folclor, teatro, de madres, juvenil.

3. Integración comunal

3.1 Creación del sentido de comunidad

3.1.2 Convivencia y solidaridad

3.1.3 Creación del sentido de ayuda intra e intercomunal

3.2 Integración intercomunal

3.2.1 Relaciones intercomunales o interbarriales

3.2.3 Relaciones entre juntas o consejos de zonas con problemas similares.

3.2.4 Reuniones provinciales entre juntas y concejos

3.2.5 Relaciones entre asociaciones comunales y otras

organizaciones de base.

4. Liderazgo

4.1 Líderes locales

4.1.1 Líderes institucionales

4.1.2 Líderes polivalentes

4.1.3 Líderes auxiliares

5. Coordinación

5.1 Reuniones de equipos técnicos

5.1.1 Asesoramiento técnico permanente

5.1.2 Reuniones de intercambio de experiencias con otros equipos técnicos

6. Capacitación para la producción

6.1 Centro de educación familiar: corte y confección, cocina, economía doméstica, etcétera.

7. Generación de empleo.

7.1 Promoción

7.1.1 Organización, charlas, funcionamiento de grupos para crear una fuente de trabajo.

8. Generación de empleo - cooperativas

8.1 Promoción

8.1.1 Organización, asesoría técnica

8.1.2 Creación de artesanías y pequeña industria

9. Educación de adultos

10. Educación familiar

11. Alimentación y nutrición

12. Recreación y deportes

13. Hogar y vivienda
14. Salud
15. Servicios comunales.

Trabajo Social de Grupo en la Recreación de Personas:
Toda actividad recreativa, necesita un planeamiento de programas. Su concepción debe contener un objetivo con bases socio-educativas, ya que el éxito o el fracaso de la vida de un grupo depende del nivel de identificación de los miembros, lo cual es una conciencia de un buen programa que permite decidir su continuidad.

Para que el programa recreativo tenga valor socio-educativo debe estar de acuerdo a los intereses de los individuos y del grupo; ser activo y desarrollado por el propio individuo, ofreciéndole la oportunidad de proyectar la participación social relacionando al grupo con otros grupos y con su propia comunidad.

Un programa requiere de la participación y responsabilidad de todos los miembros, procurando una división adecuada de funciones y el desarrollo de roles. Así se acostumbrarán a tener en cuenta las ideas de los demás a plegarse a las decisiones colectivas y a respetarlas, aunque personalmente sean de otra opinión.

La actividad recreativa debe estar de acuerdo al sexo, la edad y limitaciones físicas.

En las comunidades sub-normales debe desarrollarse actividades del programa de animación sociocultural.

El rescate de los juegos tradicionales es básico para integrar a las personas adultas en calidad de instructor.

Las calles recreativas, los concursos y exposiciones de trabajo estimulan la población infantil, los desfiles en las fiestas patrias acompañadas por actos cívicos y culturales transmiten mensajes de formación en la personalidad.

Las excursiones a museos, teatro municipal, parques y poblaciones con casa de cultura producen un aprendizaje dinámico. La infraestructura en canchas deportivas son fundamentales para el programa recreativo.

Los juegos de mesa, de salón, de atención, habilidad, movimiento control de ocio y hacer una buena inversión del tiempo libre.

Programa Recreativo y Deporte

- Recreación dirigida
- Centros juveniles
- Teatros de títeres
- Teatros infantiles y juveniles
- Juegos pedagógicos
- Coros (infantiles, juveniles y de adultos)
- Cursos de educación física para niños, jóvenes y adultos.
- Pintura infantil
- Centros folclórico
- Clubes sociales y deportes
- Vacaciones grupales
- Actos culturales

Trabajo Social en Grupo en la Capacitación de Personas

Capacitar a los miembros de un grupo es habilitarlo para la realización de una actividad que le produzca ingresos u ocupación del tiempo libre y aún evitar el ocio, la inercia, resignación y frustración para la capacitación, trabajo social organiza centros de acopio, con la asesoría de recursos institucionales como el SENA.

La capacitación para la producción puede contener la organización y formación de:

PRIMERO: Centro de educación familiar:

- Curso de corte y confección
- Curso de cocina
- Curso de economía doméstica
- Curso de repostería
- Curso de floristería
- Curso de higiene para la familia y el hogar
- Curso de primeros auxilios
- Curso de psicología infantil, de educación prenatal
- Curso de peluquería
- Curso de tejido a mano y a máquina
- Curso de manualidades
- Curso de preparación matrimonial

SEGUNDO: Centro de capacitación profesional:

- Curso de albañilería
- Curso de carpintería
- Curso de encuadernación
- Curso de manualidades y artesanía regional
- Curso de extensión agrícola
- Curso de granja
- Curso de herrería
- Curso de mecánica
- Curso de peluquería

- Curso de electricidad
- Curso de horticultura
- Curso de jardinería y otros.

TERCERO: Creación de artesanías y medianas industrias

CUARTO: Generación de empleo

El grupo en la proyección comunal: El grupo es importante en el desarrollo técnico y en el ejercicio práctico de la profesión de Trabajo Social porque mediante él se organiza, se integra el recurso humano comunitario e institucional hacia el logro de metas de bienestar colectivo que procura la satisfacción de los individuos que integran los diversos colectivos que componen una sociedad; la complejidad de la sociedad moderna a determinada variedad en los diferentes campos de actuación de los trabajadores sociales y uno de ellos que ha mantenido su primacía constante es la proyección comunitaria a nivel micro o macro social. El grupo es esencial en el desarrollo de programas comunitarios, el trabajador social de grupo demuestra su capacidad en las diferentes áreas de la intervención profesional como lo es, en su función educadora, promotora, organizadora, llenando o atendiendo necesidades en los grupos y organizaciones de base que tienen o expresan a nivel comunitario simple

o a nivel socio-económico o a nivel gremial. Se desarrollan tareas de diferente naturaleza en la proyección comunitaria entre las cuales pueden enumerarse las siguientes:

- Permitir, mantener y acrecentar motivaciones de los participantes en los programas para lograr así el fomento de niveles de solidaridad y compenetración que faciliten el desarrollo de proyección o programas.
- Se logran el desarrollo de actitudes positivas, se eliminan asperezas, se disminuyen tensiones o se liberan tensiones o se incrementa la participación de las personas en el trabajo.
- Es un vehículo de disciplina voluntaria e involuntariamente del grupo, especialmente cuando son grupos organizados que han instituido sus reglamentos y normas de trabajo.
- Desarrolla actitudes favorables de los participantes y sentido de pertenencia hacia los proyectos del grupo.
- Estimula la superación a través del aprendizaje de las diferentes tareas a realizar.

- Fomenta la solidaridad y el respeto mutuo entre los aptrticipantes.

- Permite aumentar la cobertura de participación en los proyectos comunitarios, y finalmente se constituyen los grupos en elementos de investigación, de evaluación y control de procesos. El trabajo comunitario puede afirmarse que es imposible desarrollarse sino es a través de los grupos y colectivos que integran a las comunidades; el grupo es así un mecanismo de inducción a los procesos comunitarios; es un mecanismo de comunicación con la comunidad y es un mecanismo de planificación de diagnósticos y de organización del trabajo; es un elemento indispensable en toda la actividad comunitaria, y es un mecanismo a través del cual el profesional de trabajo social logra su mejor proyección y el logro de las mejores coberturas en el desarrollo de los proyectos de la comunidad.

4.4 EL GRUPO EN LAS ORGANIZACIONES, EMPRESAS E INSTITUCIONES

El trabajo institucional al igual que el trabajo comunitario requiere de los grupos en sus diversas expresiones y áreas, en tareas educativas que permite en este sentido atender problemas de los educados; la aclimatación de las personas en los procesos educativos; el desarrollo de confianza y nexos de solidaridad; la superación de formas compulsivas de estudio; la superación de sentimien

tos o rechazos a la integración de equipos o grupos de estudio; permite superar aquéllos desajustes del medio, urbano y tratar problemas de drogadicción, diversión o de comportamiento negativo, en el área de la familia por ejemplo: área necesaria, indispensable, en el trabajo institucional, en las empresas, instituciones y organizaciones, porque permite tratamiento de los problemas de la adaptación, de la inestabilidad familiar, de las relaciones familiares negativas. Permite desarrollar sentimientos de solidaridad y participación, incluso el tratamiento de problemas de los familiares enfermos y la integración de los padres a los procesos de educación, recreación, capacitación de los hijos; es un mecanismo de comunicación indispensable y la convivencia en grupos es una de las metas deseables en el trabajo institucional en el área de las empresas por ejemplo: se utiliza el trabajo grupal para desarrollar procesos de capacitación, de conciencia sobre la necesidad de adoptar hábitos positivos de trabajos; la introducción de nuevas herramientas; la producción de nuevas experiencias y la adaptación de los individuos a las nuevas situaciones de las organizaciones en grupo en el área de la salud por ejemplo: los grupos tienen una amplia utilización en el servicio médico, estudiantil, en los cursos de primeros auxilios, en los programas preventivos de reeducación y rehabilitación, en el desarrollo de los servicios asistenciales y en

4.5 EL GRUPO EN LA RECREACION, EDUCACION Y CAPACITACION DE PERSONAS

El trabajo de grupo es importante en la educación para organizar el recurso humano y porque el recurso humano organizado recibe en forma participativa los aportes teóricos de las disciplinas que son desarrolladas en la labor docente y hace de éste un trabajo de docencia y licencia de participación; introduce aspectos como el análisis crítico; establece un marco valorativo; un marco ético; una compenetración con el trabajo y permite a través de la labor grupal la introducción de elementos de sociabilización, de comprensión, de normas, valores y pautas de conducta que incluso llegan hacer de la labor educativa una labor comunitaria y supra institucional es decir, permite que la labor educativa supere los ámbitos simples del aula de clase o de la escuela o colegio, o universidad y desarrolla elementos de producción hacia la comunidad. La educación así puede proyectarse hacia la familia, hacia el logro de la participación de los miembros de la familia, en la labor docente y docente, hacia las organizaciones comunales en la cual está inserta la institución educativa, y el desarrollo del liderazgo a la integración de comités, al mejoramiento del nivel de participación de las personas en los trabajos y hacer de la institución educativa un elemento de solidaridad, de cohabitación y de desarrollo comunitario. Permite

igualmente la capacitación de personas en los diferentes centros existentes en las comunidades, la generación de empleo, a través de los procesos de capacitación, integración de unidades de trabajo para la conformación de cooperativas, empresas familiares, mediante la base de la educación para el trabajo. Otro aspecto del trabajo social de grupo en éste campo es la función que cumple el grupo en la recreación como instrumento de ocupación del tiempo de ocio y de generación de tendencias de liberación o de dinámicas de liberación, así el programa recreativos en manos de un trabajador social que sepa utilizar el grupo como instrumento de trabajo, debe estar de acuerdo a los intereses de los individuos del grupo y ofrecerle la oportunidad a todos los individuos de manifestar sus iniciativas, sus capacidades y destrezas. Debe permitir el trabajo en equipo y ofrecer la oportunidad de participación social relacionados a cada grupo en particular con los otros grupos y con la misma comunidad. Los programas de recreación comprende procesos educativos, de capacitación, de sociabilización y de utilización del tiempo de ocio, tienden a través de procesos inducidos a hacer del tiempo de ocio una buena inversión, son numerosos los ejemplos de utilización, de grupo, recreación, a través de los centros juveniles, de los teatros de títeres, de los teatros infantiles y juveniles, de los juegos pedagógicos, los coros, los cursos

de educación física, pintura infantil, clubes sociales, vacaciones grupales, actos culturales y demás actividades que sólo a través de la introducción del grupo permiten el logro de metas educativas de capacitación y recreación.

4.6 EL GRUPO COMO ELEMENTO TERAPEUTICO

Otro de los aspectos importantes en las posibilidades que ofrece el grupo para el desempeño del trabajador social, es su función terapéutica, entiendo como tal, su capacidad para dar salida, para aliviar o curar problemas de los miembros del grupo, incidiendo en los aspectos, en la reducción y eliminación de presiones y en el fortalecimiento y desarrollo del ego de los mismos, permitiéndoles la expresión de sentimientos, deseos y aspiraciones. Se habla en éste caso de psicoterapia y socioterapia, es decir, de acciones centrales en el medio y centrales en el individuo.

Hay que aclarar así las afirmaciones de quienes contradicen las posibilidades de que el trabajador pueda incursionar en la labor terapéutica aduciendo que es un campo extraño o ajeno a él. Nada más erróneo, hasta un educador hace labor terapéutica, un sacerdote, un líder, cuando permite la libre expresión de sentimientos, permite el juego de papeles, fomenta el desarrollo de nuevas actividades y contribuye al desarrollo de la personalidad.

La labor terapéutica produce efectos, no por lo que diga o haga el paciente sino por los estímulos y oportunidades que recibe el paciente para expresarse, comunicarse, para proyectar sus sentimientos, entendiéndose que cualquiera de ellos contribuye a un mejor desempeño social.

La labor terapéutica implica la capacitación del grupo para la autocrítica y la autocomprensión o el apoyo y el fortalecimiento del yo, el cambio de actitudes, hábitos y pautas de comportamientos negativos. Comprende varias etapas: La liberación de tensiones, la explotación de actitudes, latentes o potenciales que puedan ser desarrolladas en beneficio del individuo y del grupo y finalmente la generación y aplicación de mecanismos que permitan equilibrar los aspectos negativos y positivos de la situación y definir cursos de acción, programas de tratamiento a mediano y corto plazo.

De conformidad con lo anterior puede afirmarse que la terapia grupal o el grupo como recurso terapéutico puede estar presente en todas las situaciones de trabajo en grupo siempre y cuando el Trabajador Social esté preparado para ello, sepa detectar los problemas que requiera éste tipo de acción y de proceso detectar los problemas y crear el medio ambiente necesario, para que el trabajo, grupal además de facilitar el logro de objetivos y la

realización de tareas, permitiera el juego de valores la expresión de sentimientos, la superación de presiones y el desarrollo de situaciones que permitan el desempeño de los individuos tanto en el grupo como en la sociedad.

La labor terapéutica del Trabajador Social se aplica en la empresa en la escuela en la recreación en los centros hospitalarios en los centros de capacitación y demás situaciones en que la valorización de la personalidad su promoción y desarrollo comprometan el esfuerzo del profesional..

La meta terapéutica en el trabajo social tiene dos aspectos: Reducir las presiones del medio y fortalecer el ego del cliente para que pueda sobrellevar mejor sus tensiones terapia social incluye elementos de psicoterapia, debido al uso psicológico de la relación.

La psicoterapia produce cambios, no por lo que diga y haga el terapeuta sino por el estímulo que el paciente recibe para decir, pensar y expresar sentimientos, entiendo que hasta un educador puede hacer terapia si su objetivo se dirige a lograr que el alumno diga, piense y haga y sienta por sus propios medios.

Por terapia admitimos todo tratamiento psicosocial ya

que no podemos separar hombres y medio, tendiente a producir en forma individual o grupal cambios en el comportamiento.

Cualquier procedimiento que tienda a mejorar la salud mental de más de un individuo, es grupo psicoterapéutico. Este es un proceso que ocurre en un formal organizado y protegido grupo calculado para lograr rápidas mejoras en la personalidad y conducta de los miembros individuales a través de específicas y controladas interacciones de grupo.

El terapeuta explota el ambiente y las relaciones emocionales en beneficio directo y general en su totalidad e indirectamente para cada uno de sus miembros.

La terapia involucra la acción de comprender para ayudar al grupo a comprenderse, la de apoyar para fortalecer el yo de los miembros a fin de que soporten menor las tensiones, e interpretar para clasificar, posibilitar mejor comprensiones y cambios de actitudes. El proceso terapéutico tiene etapas hacia la solución de los conflictos, la primera consiste en liberar la tensión emocional que tiende a disminuir las conductas defensivas. La segunda etapa es la exploración de actitudes por parte de los miembros, para que admitan la existencia de elementos

que antes eran incapaces de valorar. El área de la experiencia consciente se ensancha y los miembros llegan a darse cuenta de los motivos reales del conflicto hasta lograr juzgar objetivamente su comportamiento y descubrir sus incongruencias.

El conflicto perdura hasta que los elementos esenciales del problema no son manifestados abiertamente y elaborados en un marco de relaciones, con lo que se logra, en una nueva etapa un mejor nivel de relaciones interpersonales. El grupo ha sido catalizador del conflicto. La terapia es entonces el tratamiento que permite la realización del grupo como un todo y por ende de sus miembros.

Mediante la terapéutica de grupo, los pacientes se dan cuenta de que una vida cooperativa de un grupo es posible de que tal vida de grupo no necesita estar basada en las semejanzas y caracteres comunes, sino más bien en la coordinación y complemento de los diferentes papeles cualidades.

El ambiente de la terapéutica de grupo es el mejor laboratorio viviente posible para la auto diferenciación.

4.7 EL GRUPO COMO RECURSO EN LA EVALUACION DE PROCESOS

Si el diagnóstico de problemas, la delimitación de objetivos, el diseño de planes y proyectos es hoy una labor de equipo, el control de procesos y la evaluación de los procesos es también una labor de equipos. Los grupos de discusión, el panel, los simposios, la mesa redonda, son diferentes formas a través de las cuales las estructuras sociales, cooperativas, comunidades, equipos de trabajo, están comprometidas en un esfuerzo y pueden actuar para controlar cada una de las actividades de esos procesos: La utilización de los recursos, evaluar los resultados, evaluar el desempeño de las personas a través del trabajo grupal. Los grupos resultan así un elemento fundamental para la evaluación de los procesos y para el control de los procesos asignando diversas personalidades a sus integrantes, a medida que estos se integran al desarrollo de procesos grupales; los grupos conforman un elemento indispensable para hacer el control de los procesos en la medida en que estos resulten cada vez más complejos y los grupos resultan un elemento indispensable para hacer la evaluación de los resultados finales de esos procesos.

Para la evaluación de los procesos de la organización, formación e integración de grupos se deben utilizar una serie de guías para la evaluación de dinámica grupal.

La cátedra necesita más praxis y para ello es necesario una serie de guías y formatos para evaluar, ya que la evaluación no sólo tiene por finalidad u objetivo constatar los resultados obtenidos, sino

también proponer las correcciones o reajustes necesarios, de modo que contribuya a la toma de decisiones para establecer modificaciones en la acción de aprendizaje.

El alumno debe desarrollar registros para someter a las organizaciones, de base a una autoevaluación de su quehacer e interacción.

- Modelo de evaluación cuatrimestral.
- Registro de interacción.
- Autoevaluación para el alumno que realiza T.S.G.
- Evaluación de la sesión.
- Evaluación mensual del progreso de la reunión.
- Modelo de reglamento de grupo.
- Lista de comprobación para un grupo.

4.7.1 Guía para la evaluación de la dinámica grupal. Objetivos.

- ¿Están los objetivos claramente formulados?
- ¿Fueron determinados por el grupo o impuesto por el AS?.
- ¿La acción del grupo tiende a lograr el objetivo propuesto?.

- ¿Los objetivos del grupo y del AS son los mismos?.

Medios:

- Los procedimientos utilizados y las actividades están sirviendo como medio a los fines fijados o están transformándose en fines?.

- ¿Ha participado el grupo en la confección del programa?.

- ¿Tiene consciente el grupo el fin que se propone el AS a través del programa?.

- ¿Satisfacer el programa las necesidades de los miembros?.

- ¿Contempla los intereses individuales de los miembros, del grupo como un todo, de la institución y de la comunidad?.

- ¿Integra a todos los miembros del grupo y el AS?.

- ¿Permite la plena participación?.

Clima:

- ¿Existe un clima de franqueza, cordialidad, informalidad y amistad o un sentimiento defensivo?.
- ¿Existe competición, inhibición, conflictos?.
- ¿Contribuye el ambiente físico al bienestar de grupo?.
- ¿Existen tensiones no elaboradas?.
- ¿Maneja el AS los conflictos?.

Comunicación:

- ¿La comunicación es formal, informal, abierta o cerrada?.
- ¿Pueden todos los miembros comunicarse con el AS y éste con todos los miembros?.
- ¿Tienen los miembros suficiente capacidad para coordinar en forma eficaz sus actividades?.
- ¿Hay cambios de información y espíritu de equipo?.
- ¿Las fallas de comunicación han favorecido la formación de subgrupos?.

- ¿Contribuyen todos los miembros en las discusiones?.
- ¿Tienen todos los miembros oportunidad de manifestarse?.
- ¿La participación es descentralizada o está centralizada en el AS?.
- ¿Existen antagonismos, barreras sociales, prejuicios?.

Control Social:

- ¿Acepta los miembros las normas que determinan?.
- ¿Existen sanciones o controles formales?.
- ¿Algunos miembros desobedecen las normas establecidas?.
- A qué lo atribuye?.
- ¿Existe flexibilidad en el grupo?.
- ¿Se han producido cambios en el comportamiento de los miembros?.
- ¿Hay conciencia de grupo y sentido de pertenencia?.

- ¿Hay miembros marginados y o aislados?.

Estructura:

- ¿Hay una disminución dinámica de roles?
- ¿Conocen los miembros la naturaleza de los roles que asumen?.
- ¿Están interesados en la tarea y en el fortalecimiento de los vínculos por igual?.
- ¿Manifiestan habilidades, aptitudes, capacidad para afrontar la vida en grupo?.
- ¿Funciona el grupo como un todo?.
- ¿Qué estructura tiene el grupo?.
- ¿Existen miembros que asumen roles negativos. Cómo son neutralizados?.
- ¿Emergió un líder natural?.
- ¿Existen subgrupos? ¿El AS trabaja con o contra los subgrupos?.

- ¿Cuál es el comportamiento del líder natural?.
- ¿Existe reconocimiento de identificación con el líder?.
- ¿Delega funciones en los otros miembros?.
- ¿Ha logrado el AS establecer una positiva relación con todos los miembros?.
- ¿El AS está incorporando al grupo. Actúa objetivamente, o está inmerso en el proceso?.
- ¿Las decisiones son tomadas por consenso?.
- ¿Contribuye el AS al crecimiento del grupo, de los miembros y a su propio crecimiento?.

Evaluación:

- ¿Acepta el grupo la evaluación?.
 - ¿Participa en el proceso? Se realiza en forma permanente?.
 - ¿Permite enfrentar al grupo con su realidad?.
-

- ¿El grupo evalúa al AS?
- ¿Qué procedimientos emplean?. Se toma algún registro?.

4.7.2 Modelo de evaluación cuatrimestral

Nombre del alumno

Nombre del supervisor

Centro de tarea

Calificación: Sobresaliente (10); muy bueno (8); bueno (6); Aprobado (4); aplazado (2); reprobado (0).

I. INTEGRACION A LA INSTITUCION

1. Conoce la política y organización de la institución
2. Comprende las funciones del AS en ella
3. Establece buenas relaciones comerciales con el jefe de servicio
4. Establece buenas relaciones con el resto del personal y coordina sus actividades con ellos
5. Cumple con las reglamentaciones: horarios, tareas, etc.

6. Reconoce las limitaciones de la institución y actúa con eficacia dentro de ellas.
7. Tiene iniciativas para mejorar su funcionamiento.

II. MANEJO DEL METODO

1. Imparte calor humano en sus relaciones.
2. Sabe ganarse la confianza del cliente
3. Respeta el criterio del cliente sin imponer el suyo
4. Comprende y usa adecuadamente la información médica, jurídica, escolar, psicológica, etc.
5. Tiene habilidad para entrevistar.
6. Llega a las motivaciones del cliente.
7. Estudia actitudes, tiene en cuenta marcos de referencias, relaciones directas, etc.
8. Advierte la existencia de mecanismos de defensa, de transferencia, contra-transferencia, conflictos, carencias afectivas, etc.

9. Tiene habilidad para la investigación y utiliza las técnicas propias de investigación social en su tarea.
10. Sabe utilizar los recursos propios del cliente y los de la comunidad.
11. Posee habilidad para captar la situación total del cliente y sobre ello establecer un diagnóstico.
12. Tiene en cuenta el propio diagnóstico del cliente.
13. Formula planes adecuados teniendo en cuenta al cliente, sus expectativas, necesidades sentidas, urgencias, etc.
14. Adecúa el diagnóstico y el tratamiento a medida que se aplica el acuerdo a nuevos elementos investigados.

III. CONDICIONES PERSONALES Y PROFESIONALES

1. Tiene actualizados conocimientos teóricos y los aplica adecuadamente en las tareas.
2. Se preocupa por leer literatura metodología y afín
3. Tiene cultural general

4. Está actualizado en lo que concierne al conocimiento de la polémica social actual.
5. Tiene principios éticos respecto al cliente, a colegas a otros profesionales.
6. Es objetivo en la relación con el cliente y en la apreciación de sus problemas.
7. Conoce sus propias limitaciones y hace introspección elaborándolas críticamente.
8. Su lenguaje, modales y presentación son adecuados.
9. Tiene simpatía.
10. Solicita cuando lo considera necesario la intervención de especialistas.
11. Se entrega estusiastamente a la tarea
12. Actúa un aplomo y desenvoltura ante situaciones nuevas y sabe tomar decisiones por sí.
13. Demuestra madurez y equilibrio emocional.

IV. REDACCION DE DOCUMENTOS

1. Reconoce la importancia de la redacción de historiales informes y crónicas como parte de su trabajo como material de estudio y evaluación, como elemento de supervisión y actúa en consecuencia.
2. Posee habilidad para seleccionar la información y anotarla oportunamente en su cuaderno de campo.
3. Organiza bien su material y lo dispone ordenadamente.
4. Usa lenguaje correcto y adecuado con la justa terminología; tiene ortografía y sintaxis.
5. De la lectura de su material se desprenden con claridad situaciones, actitudes, personalidades, problemas, proceso, participación de miembros y del AS
6. Presenta su material antes de la supervisión
7. Tiene capacidad de síntesis en la redacción.
8. Hace interpretación de situaciones, comportamiento, relaciones con objetividad y respondiendo al relato del informe o crónica presentada.

9. Se observa capacidad para planificar, organizar y actuar en la solución de problemas y situaciones.

V. ORGANIZACION Y PRODUCTIVIDAD

1. Distribuye su tiempo de acuerdo con las necesidades del trabajo
2. Presenta informes estadísticos y mantiene al día archivos, legajos y fichas.
3. Lleva un volumen aceptable de trabajo mensual.
4. Presta la atención necesaria a todos sus clientes.

VI. RELACIONES CON EL MEDIO

1. Comprende la importancia de establecer buenas relaciones con la comunidad.
2. Sabe informar oportunamente a la comunidad sobre las funciones de la institución.
3. Detecta líderes y los tiene en cuenta en su trabajo.
4. Participa en actividades de la comunidad que tiendan

al desarrollo de la misma.

5. Trabaja en coordinación y armonía con otras instituciones.
6. Conoce a fondo la comunidad donde trabaja, sus necesidades, niveles culturales, tradiciones, normas, ritos, supersticiones, expresiones, ideomáticas, grupos sociales, instituciones, grupos de poder, fuentes de trabajo, recursos, etc.
7. Actúa como agente de la transformación del medio y de las estructuras porímidas.

VII. SUPERVISION

1. Muestra una actitud crítica constructiva hacia ésta.
2. Es participativo en la supervisión y demuestra iniciativa y espíritu colaborador.
3. Mantiene relaciones positivas con el equipo y el grupo de supervisión.
4. Elabora las sugerencias y observaciones de la supervisión y las pone en práctica.

5. Asiste con regularidad y puntualidad a las reuniones de supervisión.
6. Elabora sus actitudes con la supervisión con madurez y equilibrio.

Observaciones generales:

Fecha:

Firma del supervisor y supervisado:

4.7.3 Auto evaluación para el alumno que realiza T.S.G.I

1. Describa su impresión al iniciar la práctica (sí se sentía seguro, con suficientes conocimientos teóricos).
2. Señale que tipo de grupo formó y cuáles son sus características (grupo formal, abierto, voluntario, de cultura, homogéneo, de adolescentes, etc.).
3. Describa las técnicas que siguió para el proceso de formación.

Cómo planeó su grupo

Cómo motivó para la asociación

Cómo inscribió los socios (que criterios siguió)

Cómo seleccionó su grupo (distribución de personas en grupos).

Qué elementos utilizó para asegurar la asistencia.

Sistema que empleó para abordar los sub-grupos.

4. En el proceso de organización

Cómo se escogió el nombre del grupo

Quién y de qué manera se obtuvo el lema y el banderín.

Cuáles serán los colores y que relación tienen con la vida del grupo.

Cómo se formó el gobierno del grupo.

Cuántas sesiones realizó como asesor, con el gobierno del grupo.

Cuántas asambleas presidió con todo el grupo y cual fué su papel de líder profesional.

De qué manera surgieron los valores y normas y cuál fué su papel frente a ellas.

Describa en qué forma se estableció el espíritu de grupo y cuál fué su intervención. (Señalando los problemas encontrados).

Señale la forma como planeó su programa.

Cuáles son los principales controles sociales de su grupo y en qué forma se constituyó el reglamento.

Señale si llevó crónicas, diario o memoria del grupo y si éstas fueron entregadas a tiempo al supervisor, en caso contrario indique por qué no.

Analice su responsabilidad frente al grupo y sus actividades.

Diga si fué puntual, dinámico y si mantuvo buena presentación frente a los socios.

Describa que otras actividades realizó para el éxito de su grupo.

Señale si la supervisión el resultó útil y cómo fueron

Sus relaciones con la maestra.

Indique que sugerencias tienen para mejorar la práctica.

NOTA: Esta guía sirve también para que el supervisor realice la evaluación final del estudiante supervisado. No se incluyen aspectos en el proceso de integración, por considerar que el alumno sólo llega a la etapa de formación en la práctica de T.S.G.*I.

- Evaluación de la sesión.

Nº. Grupo: _____

Fecha: _____

Sesión Nº. _____

1. En su opinión, cómo fue la reunión de hoy? _____

Excelente () Regular () Mala ()

2. Le ayudó a conocerse mejor? _____

Nº. Parcialmente () Bastante ()

3. Cuáles fueron en su opinión los puntos débiles? _____

4. Qué fué lo que le agradó más de la reunión? _____

5. Le ayudó a comprender a los demás? _____

Mucho () Bastante () Poco () No ()

6. Hasta qué punto siente ahora afecto por el grupo? _____

Mucho afecto () Neutral () Hóstil ()

7. Cuánto se ha progresado por el logro de los objetivos
del grupo? _____

Nada () Algo () Mucho ()

8. En su opinión, cuál es el grado de afecto que el
grupo siente hacia usted? _____

Mucho afecto () Neutral () Hóstil ()

9. Hasta qué grado siente ahora entusiasmo por el proce
so de grupo y su utilidad? _____

Negativo () Neutral () Estusiasta ()

4.7.4 Registro de interacción

CONDUCTA-ACTITUDES	José	Raul	Luis	Paul	Susana	María
--------------------	------	------	------	------	--------	-------

1. Demuestra solidaridad, eleva el ánimo de los otros, gratifica.
2. Refleja la tensión, bromea, ríe, demuestra satisfacción.
3. Está de acuerdo, aceptación pasiva, comprende, coopera.
4. Sugiere, dirige, dejando autonomía a los demás.
5. Da opiniones, evalúa, analiza, demuestra sentimiento, deseo de cooperar.
6. Da orientación, información, repite, clarifica, confirma.
7. Pide orientación, información, repetición, conformación.
8. Pide opinión, evaluación, análisis, expresiones de sentimientos.
9. Pide sugerencias, dirección, modos, posibles de acción.
10. Está en desacuerdo, demuestra rechazo pasivo, formalidad, formula ayuda.
11. Demuestra tensión, pide ayuda, se retira del campo.

12. Demuestra antagonismo,
rebaja la situación de
los otros, defiende o
afirma su yo.

TOTALES

Grupo Nº _____

Fecha: _____

Tema: _____

Nº. de Miembros: _____

Horario: _____

Líder profesional: _____

10. Qué cambios o mejoras sugeriría Ud. para las reuniones
futuras? _____

- Evaluación mensual del progreso de las reuniones.

Cuál es su opinión sobre ésta reunión?. Coloque una
respuesta delante de las preguntas que reflejan más
fielmente su opinión.

1. Todos tienen oportunidad para decir lo que piensan.

2. Unos pocos dominan la discusión.

3. Parece que están de acuerdo con las decisiones
4. Se está obligando al grupo a hacer algo, contrariamente a su voluntad.
5. No estamos dedicando suficiente tiempo a las discusiones adecuadas de los temas.
6. Estamos dedicando demasiado tiempo a cuestiones de poca importancia.
7. Se va alternando el liderazgo entre los miembros del grupo.
8. Unas personas está dominando la función del liderazgo.
9. La mayoría de los miembros parecen estar asumiendo la responsabilidad del éxito de la reunión.
10. Unos pocos miembros están llevando adelante la reunión.

Sugerencias o ampliaciones: _____

- Modelo de reglamento de grupo.

Ejemplo:

Reglamento del grupo "20-30"

I. Definición:

Nombre: Grupo 20-30

Lema: "la recreación como fuente de salud mental".

Banderín: Será de color azul marino de fondo con letras blancas y con logotipos impresos a colores con un paisaje de sol y agua.

Credencial: Será de cartón blanco con medidas de 8 x 15 cms, con fotografía de ovalo en el lado izquierdo y con los datos generales del socio.

II. Del Domicilio:

La sede del grupo será un salón de la A.C.F. en la calle del Humbolt.

III. De los Objetivos:

1. Procurar el mejoramiento espiritual, moral, social y físico de sus componenetes, por medio de un programa

2. Desarrollar el compañerismo y ampliar las relaciones sociales en la dimensión humana de los socios.
3. Estimular hábitos de vida sana, física, moral y espiritualmente.
4. Motivar interés en los problemas de la comunidad para coadyuvar a su solución.
5. Despertar en los miembros conciencia de participación social.

IV. De los Medios de Acción.

Instalaciones: Se utilizarán las canchas deportivas de la A.C.F. y el salón de juegos para actos recreativos.

Recursos humanos: Un líder profesional y personal especializado en el área deportiva, cultural y recreativa.

Se utilizará la convivencia con otros grupos de tipo natural, social y deportivo para buscar el espíritu del grupo.

Programa: Será elaborado de acuerdo al interés del grupo con un valor socio-educativo predominantemente, asimismo,

será enfocado a la participación social.

V. De los Miembros.

Requisitos de admisión:

- Tener una edad entre 20 y 30 años. (el cupo será de 20 personas).
- Contar con un tiempo libre para participar en las reuniones y actividades del grupo.
- Poseer capacidad de relación y deseos de convivir en grupo con actitud solidaria.
- Llenar la solicitud de ingreso con dos fotografías tamaño credencial.
- Pagar la cuota establecida.
- Firmar la aprobación y aceptado el reglamento del grupo.

VI. De los Derechos y Obligaciones de los Socios.

De los Derechos:

- Utilizar las instalaciones de la asociación.
- Solicitar la asesoría a los recursos humanos.
- Votar y ser votado.
- Tomar en cuenta la opinión del socio como miembro activo de grupo.
- Justificar al socio las ausencias por enfermedad o causa de fuerza mayor.

De las Obligaciones:

- Asistir puntualmente a las reuniones y actividades.
- Contar con un 80% mínimo de asistencia mensual.
- Respetar las actividades estipuladas en el programa.
- Cumplir con las comisiones de trabajo señalada.
- Mostrarse solidario frente a las épocas de crisis del grupo.
- Asistir a las asambleas señaladas por el directorio.

- Ser respetuoso de los demás.
- Pagar puntualmente la cuota establecida.

De las Obligaciones de la Directiva

Del Presidente:

- Representar legalmente al grupo dentro y fuera de la institución.
- Preparar las sesiones tanto ordinarias como extraordinaria.
- Convocar por medio del secretario a las reuniones de la directiva y del grupo.
- Presidir y convocar asambleas y coordinar el trabajo en general.
- Autorizar al tesorero en los pagos que deberá hacer.
- Firmar con el secretario las actas correspondientes a sesiones, correspondencia y documentos administrativos.
- Saber delegar funciones.

Secretario:

- Sustitución del presidente en caso de ausencia temporal o definitiva.
- Llevar la correspondencia, control de asistencia, relación de actas.

Tesorero:

- Recibir los fondos y llevar la contabilidad.
- Recoger de los miembros activos las cuotas.
- Hacer un informe mensual.

VIII. De las Asambleas

- Las asambleas serán de dos tipos: Asambleas con los miembros del grupo y Asamblea de la directiva.

Ambas tendrán carácter ordinario y extraordinario.

Asambleas con el grupo: Se realizarán cada 60 días, el último viernes del mes a las 19 horas, en el local sede del grupo con la asistencia de 3/4 parte de los

miembros del grupo y con una tabla del día previamente distribuída.

- Lista de comprobación para un grupo.

Nos sirven para juzgar el proceso que el grupo realiza procediendo por participación. Los tópicos no indican si es "bueno o malo" para su eficiencia porque deberán ser los propios miembros del grupo quienes juzguen el valor de éstos.

A. Liderazgos y control

- Distribución
- Cambios en el liderazgo, en cuanto a la posición y el tiempo.
- Luchas por la posición dentro del grupo.
- = La estructura de poder (agenda oculta).
- Tipo de líder (paternalista, autocrático, por participación, etc.).
- Tipo de control (libertad de movimientos, régimen

de ausencias e impuntualidad).

- Actitudes del grupo respecto al liderazgo.
- Orientación del objetivo.
- Enunciación de los objetivos.
- Evidencia de la planificación de objetos realizados por los líderes antes de la reunión.
- Magnitud de acuerdo, aceptación, o interés en los objetivos.
- Claridad de los objetivos; comprensión de los miembros por parte de los mismos.
- Complejidad del o de los objetivos.
- Cambio de objetivos en los miembros y a través del tiempo.
- Eficiencia de la formulación del objetivo.
- Naturaleza de la conducta respecto del objetivo; tiempo insumido; centralización del problema.

- Empleos de los objetivos en las decisiones relativas a los problemas y las actividades.
- Grado de apartamiento del objetivo; naturaleza de la conducta fuera del objetivo.
- Productividad en cuanto a las ideas, las decisiones tomadas o el cumplimiento de los objetivos.
- Relaciones entre cada uno de los miembros y el grupo.
- Toma de la idea.
- Polaridad.
- Habilidades de comunicación; discurso de compenetración.
- Variedad y naturaleza de los roles en el grupo como cuadro general.
- Grado de distribución de la participación en la discusión.
- Tono emocional de la discusión.

- Atención a todos los miembros del grupo.
- Problemas temporales.

Ambiente:

- Temperatura, ventilación y comodidad física.
- Disposición de los asientos, mesas, el espacio, etc.
- Distribución por el sexo, la edad, posición y el liderazgo.
- Ventimenta.
- Los refrigerios; su empleo y sus efectos en el grupo.
- Cantidad de miembros integrantes del grupo.
- Distracciones (espacio en relación con el tamaño del grupo con otras personas que se encuentran en el mismo local, en el exterior, con los transeúntes, etc.).

Pruebas especiales del crecimiento:

- Conciencia del proceso.

- Concenso explícito u otras respuestas condicionadas por el adiestramiento.
- El trato dado a miembros nuevos.
- Una reorganización o redistribución de asientos.
- Tentativas explícitas para crear el ambiente.
- La reorganización o modificación de los objetivos; flexibilidad.
- Proviene la motivación del líder o del grupo.
- Esfuerzos especiales para alentar a los miembros silenciosos o que no cooperan.
- Esfuerzos especiales para mejorar el proceso de grupo.
- Distribución de los roles de liderazgo.
- Empleo de diversos tipos de estímulo hacia la participación, escritos, roles, planificación, desempeño de roles, sociometría, evaluaciones, etc.
- Empleo y compenetración de la evaluación.

Situaciones especiales para mejorar:

LA evaluación: Es una acción que se vale de procedimientos para la medición cuantitativa y cualitativamente de una conducta observable como consecuencia del logro de un objetivo en un determinado período; por lo cual nos permite tomar decisiones. Su aplicación debe ser continua desde el inicio de la formación del grupo y al final de una meta importante. Ello nos permitirá depurar y modificar inteligentemente el proceso de evolución del grupo. Así mismo se aplicará como medio de solución de problemas, en una determinada situación, ya que de ésta manera se toma tiempo el conflicto que más adelante afectaría la solidez del grupo.

Se le considera la suma de apreciaciones pasadas en relación con las presentes, su aplicación nos permite observar el desarrollo del grupo y de sus miembros, comprueba la compatibilidad entre objetivos medios y fines permitiéndonos diagnosticar, precedir, explotar, describir, rectificar.

Su factibilidad contribuye a confrontar en su análisis comparativo lo planeado con lo realizado en cantidad, calidad y tiempo empleado.

En un grupo de asociaciones voluntarias, se eligen sus propios objetivos correspondientes por lo mismo, evaluar sus actividades en función, de las metas propuestas. Se le considera tan importante como el objetivo mismo.

4.7.5 El grupo como recurso en la evaluación. Procedimientos directos e indirectos para la evaluación. De ésta manera los miembros serán más efectivos en el grupo si existe una posibilidad de expresar sugerencias y reducir tensiones, analizando sus dificultades y sus éxitos, discutiendo sus críticas de manera positiva y constructiva del esfuerzo cumplido. Es la mirada retrospectiva, la cual permanece objetiva, justa y exenta de maldad.

Su resultado supone una reorientación de la acción a la luz del futuro.

Condiciones:

- Que sea redactada con regularidad al finalizar cada frase importante.
- Que su aplicación sea objetiva.

El sistema de evaluación debe ser sugerido por el grupo

y por el trabajador social basándose en los objetivos, sus acciones y sus recursos. El diseño será sencillo concreto en su presentación.

Los instrumentos evaluativos deben ser diferentes para cada grupo, separando claramente los tópicos (vgr- proceso de formación de organización de liderazgo, etc.), no es conveniente aplicar evaluaciones demasiado largas o con diversas temas a la vez.

Técnicas de la evaluación: Se utilizan procedimientos directos e indirectos; entre los primeros tenemos a la observación, la cual anota en fichas elaboradas según el aspecto que se desea evaluar.

En las directas se usa:

- La entrevista
- La visita domiciliaria
- Los cuestionarios
- Las gráficas
- Las guías
- Tablas de frecuencia
- Tablas de cada miembro y de grupo.

5. EL PROCESO DE TRABAJO CON GRUPO

El trabajo con grupo como todos los procesos de intervención profesional tiene sus etapas y fases que se han ido definiendo o abstrayendo para su definición en la medida en que la experiencia de trabajo social a ido permitiendo establecer diferenciaciones esenciales entre cada una de ellas así, en éste capítulo se tratan aspectos tales como la etapa de integración de estudio y diagnóstico grupal, las etapas de tratamiento y definición de tratamiento, elementos tales como las metas del proceso grupal, criterios y enfoques del trabajo grupal, el control y evaluación del informe, de procesos grupales.

5.1 LA INTEGRACION DEL GRUPO

Por qué se forma un grupo; cómo se integran los grupos; a partir de que aspectos; qué elementos contribuyen a la formación del grupo; son aspectos que al estudiarse nos llevan a confrontar la enérme disposición de voluntades, de caracteres, de interés, contradicciones, im

pulsos positivos y negativos que conforman la vida de la sociedad y de los individuos. Puede afirmarse que los individuos se integran a los grupos porque éstos satisfacen necesidades de tipo cultural, emocional, social, económico y político; y porque las personas encuentran en los grupos ambientales propicios para el desempeño de sus papeles, desarrollo de sus características y un teatro apropiado para el desenvolvimiento de su personalidad. Así los grupos surgen de motivaciones comunes, bajo las mismas presiones, con limitaciones de cierta heterogeneidad con mecanismos de defensa o de realizaciones más o menos similares que poco a poco, a través de los diversos vehículos de comunicación, de la sociedad, se encuentran en ambientes propicios en los cuales se determinan la vida de las agrupaciones. Los grupos se forman igualmente en la medida en que personas con capacidades de dirección de grupo, reúnen en un mismo espacio, en un determinado tiempo, a personas que están afectadas por una misma limitación, o que viven debajo de una misma aspiración. Es el caso en el que interviene el trabajador social o las terapéuticas de grupo que conforman los grupos como vehículo de sociabilización, de educación, de capacitación, de interrelación para dar salida a los problemas; a desarrollar habilidades y destreza; capacitar a las personas, en un fin como instrumento de trabajo social. Así esta

mos diciendo que los grupos tienen en principio formas de integración, la una a partir de los impulsos intrínsecos de los individuos que lo conforman, y la otra a partir de orientaciones, aptitudes de conducta y de trabajo de profesionales especializado en el trabajo de grupo, como lo es el Trabajador Social.

5.2 ESTUDIO Y DIAGNOSTICO GRUPAL

Sea cual sea el caso que se haya dado en el proceso de integración de los grupos, es decir, que el trabajador social encuentre el grupo ya formado, o sea, un grupo preformado, o que al trabajador social integre el grupo como un medio de intervención en la problemática individual y colectiva de personas, el trabajo social de grupo inicia en propiedad el estudio de cada uno de los individuos del grupo, como caso y del grupo como unidad social. Así, a lo largo del proceso con el grupo, el trabajador va perfeccionando su conocimiento sobre cada uno de los miembros del grupo en sus aspectos sicosociales y va perfeccionando el estudio del grupo como unidad social. La personalidad que desarrolla el grupo, su nivel de solidaridad, su capacidad para soportar presiones, el aporte, el papel que juega cada uno de sus miembros, en los niveles anteriormente descritos; es fundamental para el diagnóstico grupal que requiere

re de un análisis específico y general de las circunstancias que está viviendo el grupo y así a lo largo del trabajo se verifican diferentes diagnósticos operativos, los cuales el trabajador social, poco a poco va definiendo, lo que va a constituir la estructura de un futuro programa de tratamiento que surge en la medida en que el grupo como unidad social y sobre cada uno de los individuos se definía. Un diagnóstico integral en el nivel operativo es la interpretación de la situación del grupo y por lo tanto es susceptible de traducirse en un programa de trabajo. El diagnóstico en materia de trabajo social en cuanto a su estructura no se diferencia mucho de los otros diagnósticos que generalmente hace el profesional de trabajo comunitario en el tratamiento de individuos o en la orientación de individuos. En el trabajo de las empresas consiste en la interpretación objetiva de la situación de grupo a lo largo de un proceso. Después del diagnóstico se establecen unas metas a lograr, en sucesivas etapas de trabajo. Según los autores éste proceso de integración y desarrollo del grupo puede durar entre seis a doce meses en un proceso controlado al final de las cuales el Trabajador Social debe hacer un diagnóstico evaluativo de ese proceso para establecer consideraciones sobre las probabilidades de disolución de un grupo o la necesidad de darle continuidad a ese proceso.

5.3 EL TRATAMIENTO Y EL PROGRAMA DE TRABAJO GRUPAL

A partir del diagnóstico se ha afirmado que se establecen las llamadas metas de tratamiento es decir, los objetivos que el Trabajador Social a definido para lograr con cada uno de los individuos y con el grupo en su totalidad. Establecidas las metas el trabajador y generalmente el equipo del trabajo grupal define las actividades que deben realizarse para lograr esos objetivos. La caracterización de esas actividades, con los recursos necesarios, el tiempo que se les asigne a cada una de las actividades va a resultar una estructura metódica, política y científica definida por varias etapas secuenciales, caracterizada cada una por un énfasis en elementos particulares a lograr que constituya lo que se ha denominado el proceso del tratamiento grupal. Así, el trabajador de grupo va escalando niveles de aproximación a la problemática, niveles de solución de problemas, posiciones de orientación de las capacidades y habilidades de los individuos del grupo mejorando los niveles iniciales de interacción de compenetración, de participación y capacidad de trabajo. A partir de ese proceso es como el trabajador de grupo mediante la evaluación de cada una de éstas etapas establece las correcciones a las metas inicialmente trazadas, define nuevas metas, hace los ajustes necesarios, introduce los correctivos

fundamentales.

5.4 LAS METAS DEL PROCESO GRUPAL

El grupo como unidad social integrado por individuos tiene propias metas que tratan de satisfacer aspiraciones del individuo que lo conforman, de materializar esas aspiraciones. El terapeuta o trabajador de grupo a su vez trata que mejore el nivel de introducción del grupo, el nivel de participación de los individuos, y el juego de papeles, la liberación de tensiones y presiones y en fin la capacidad de realización de los individuos que conforman la entidad grupal. De esta forma se conjugan en el proceso de grupos, metas profesionales, metas institucionales y metas individuales, es decir, es un sistema integrado en el cual tanto los individuos que conforman el grupo, como el profesional y la institución en el cual se desarrolla el programa, trata de materializar el programa, metas políticas y criterios que se han ido estableciendo con anterioridad o que se definen por ejemplo en el caso de las metas de los individuos en la medida en que se mejoren o se hacen objetivos los niveles de participación.

5.5 CRITERIOS Y ENFOQUES DEL TRABAJO GRUPAL

Tomás Vadel en su libro. el Enfoque Directivo y no Direc

tivo y No Directivo del Trabajo Grupal hace relación al hecho de que el trabajador puede en un momento dado interesarse más por el logro de objetivos que por el desarrollo de la personalidad de los individuos que lo conforman. En el caso en que el trabajador del grupo centre sus esfuerzos en el logro de los objetivos, tiene a adoptar actitudes y posiciones autocráticas es decir, trata de imponer sus criterios en el logro de los objetivos definidos y desde esa posición y bajo esas circunstancias utiliza lo que ha denominado el criterio o lujo que directivo en la medida en que está dirigido obviamente al logro de esos objetivos. En el caso que el trabajador de grupo centre sus esfuerzos y sus preocupaciones en lo que sucede a cada individuo, en los cambios que se da en su personalidad, en el nivel de participación y socialización; en su liberación de tensiones y presiones, se dice, que el trabajador de grupo utiliza el enfoque no directo, ya que deja el problema, la obtención y cumplimiento de metas y objetivos a cada uno de los individuos. En que él considera el enfoque directivo al trabajador de grupo está preocupado por el logro de los objetivos, mientras que en el enfoque no directivo está preocupado por lo que sucede a las personas en los aspectos del desarrollo de su personalidad.

5.6 CONTROL Y EVALUACION DE PROCESOS GRUPALES

El programa de trabajo, el programa de tratamiento grupal incluye la definición de los mecanismos de control, los mecanismos de evaluación del grupo. Este proceso o éstos criterios de control y evaluación de procesos hacen que a lo largo de esas etapas el trabajador de grupo y el equipo de trabajo de grupo defina los mecanismos a partir de los cuales se va hacer en control del proceso grupal en cada etapa o en sus diferentes momentos. Se establecen los mecanismos de control sea a través de la observación del grupo, de los individuos, del regimiento de los niveles y facetas que presentan cada uno de los individuos en las diferentes etapas y de los nuevos niveles, capacidades, habilidades, destrezas que va alcanzando el grupo. Esto, permite al hacer confrontación de los diferentes momentos, establecer un momento secuencial de evaluación, de los cambios que se vienen dando en el grupo y al final del proceso eprmitirá si el logro de los objetivos a permitido igualmente satisfacer las aspiraciones de los individuos o sí por el contrario se han dejado de satisfacer las aspiraciones profesionales e institucionales inicialmente establecidas, que en el pero de los casos ninguno de estos elementos tanto las metas institucionales como las metas grupales individuales hayan sido satisfechas

en forma muy elemental.

5.7 INFORME DE PROCESOS GRUPALES

Si se han definido puntos de control en el proceso de trabajo grupal, estos controles y esas evaluaciones deben ser susceptibles de traducirse en informes escritos, técnicamente preparados para que tanto el trabajador de grupo como el equipo y la institución y el mismo grupo posean un record histórico de su proceso y pueda en cada momento comparar la marcha del proceso grupal, el logro de objetivos y posteriormente puedan ser objetos de evaluación, comparación y análisis y entrar a formar parte así de la experiencia universal del trabajo social. Igualmente permitirá en un futuro inmediato constituirse en elemento de consulta para futuras experiencias. Los informes de proceso grupales, son indispensables en todo proceso de trabajo grupal; son el elemento de reflexión sobre la marcha del proceso y son el elemento que une la experiencia como elemento cognocitivo. El aporte o la traducción de esa experiencia en conocimiento que posteriormente se revertirá de la teoría a la experiencia en la medida en que servirá de elementos de consulta para quienes posteriormente realicen tareas y trabajos grupales.

El proceso de trabajo en grupos: El grupo como recurso

en el proceso hace relación al desarrollo evolutivo del grupo, teniendo en cuenta la interacción dinámica entre sus miembros y el logro de objetivos propuestos. Supone una sucesión de etapas y operaciones de resolución de problemas integrados entre sí a través del grupo se puede conocer el desarrollo de un individuo, su asociación voluntaria con un grupo y el crecimiento social de ese grupo a través de cierto transcurso de tiempo.

El proceso del grupo y el crecimiento social de ese grupo se inicia con un comportamiento torpe y mal coordinado; luego los conflictos entre sus miembros hasta alcanzar la organización e integración, es decir, el proceso del grupo es precientífico y científico.

Entendemos que un proceso de grupo bien guiado dura de 6 a 8 meses a razón de dos reuniones por semana. Sólo puede ser acelerado en grupos pequeños, cuyos miembros sean de buen nivel cultural y manejando la más variada gama de recursos técnicos. Las etapas del proceso de grupo son: etapa de formación, organización e integración.

5.7.1 Etapa de formación. Comienza con la motivación para formarla, el trabajador social debe estar motivado para formarla, el trabajador social debe estar motivado

para formar grupos porque él trabaja con un método, tiene confianza en él y está seguro de sí mismo como persona y como profesional. Mediante las entrevistas debe conocer la motivación de los que forman el grupo.

El proceso del grupo comienza con la motivación para formarlo. El Trabajador Social está motivado para formar grupo, porque trabaja con el método, es decir, es su agente, tiene confianza en él y está seguro de sí mismo como persona, y como profesional. Pero debe también conocer la motivación de los que formarán el grupo, ya sea mediante entrevistas o en la primera reunión.

En instituciones donde se trabaja preferentemente con éste método, los clientes de caso individual son derivados a grupos. Es difícil determinar sin un análisis minucioso del cliente, cuál es el grupo que le conviene. El cliente llega muchas veces por un problema acuciante que no es el real o el genérico, u ofrece resistencias diciendo que desea un grupo recreativo cuando en realidad necesita una terapéutica. Aun no hemos alcanzado el nivel cultural deseable en el cual tratamiento en grupo no sea identificado como tratamiento de enfermos mentales.

En la primera reunión cada miembro inicia su actuación grupal tratando de traducir sus intereses. Estos aparecen psicológicamente como expectativa. La iniciación del proceso grupal representa así una situación psicológica de gran importancia para el grupo, el Trabaja

dor Social y el proceso. Hay que disminuir la angustia y la tensión favoreciendo la confianza recíproca, la angustia crea intimidación, tendencia a enmudecer, moviliza defensas; los miembros sienten miedo como reacción a la situación nueva que enfrenta. En las primeras reuniones aparece el liderazgo como expresión de la conducta efectiva del grupo. Puede expresar su misión, agresión, aceptación o rechazo. En las siguientes reuniones el Trabajador Social organizará sus grupos en forma de pareja, trío, diadas y no deben ser menores de cinco ni mayor de quince.

La formación de equipos rotativos para permitir que todos los miembros realicen las mismas actividades, evita las competencias utilizándola sólo dentro de lo que se llama espíritu de juego y de justicia redistributiva.

Reuniones sucesivas. Reseñaremos en primer lugar algunas situaciones comunes que se presentan en esta primera etapa y las formas o técnicas que tiene el Trabajador Social de Grupo para resolverlas.

Los subgrupos frente al miedo que la situación grupo crea, y como elemento de seguridad, los miembros forman subgrupos por estrecha proximidad entre individuos, en base a intereses especiales, sentimientos y valores compartidos. Se los denomina parejas, tríos, cuartetos. El resto del grupo se vuelva en torno a quien más halla de sí, lo que lo hace gozar de mayor status el miembro que posee cierta cualidad o habilidad y condiciones para ponerlas en evidencia.

La pareja entraña el vínculo de dos personas, sean o no del mismo sexo. Sólo cuando las une una íntima amistad, mantiene una continuidad, caso contrario y formada como necesidad de mutua seguridad frente a la situación nueva que ambos enfrentan, puede disolverse al lograr su integración al resto de los miembros. De cualquier forma, la pareja representa como bien dice Paré, "una particular intensidad de la unión y una interdependencia de sus miembros", en la que ambas partes se incluyen recíprocamente. Ambos muestran unidos un tipo de conducta distinto que el que presentan individualmente. Entre ambos pueden actuar sin formalismo, asimilando y completando personalidades recíprocamente.

La pareja se rompe por incorporación de un tercero formando un trío, si bien puede rechazarlo y encerrarse más en su íntima seguridad debiendo entonces el Trabajador Social de Grupo operar técnicamente para integrarlos al grupo.

El trío. Está generalmente constituido por una pareja y un tercer miembro, relegando a nivel inferior en situación de dependencia. Cuando el tercer miembro se siente relegado, busca asociarse a un cuarto miembro, formado con él una segunda pareja, con lo cual tenemos el cuarteto.

Es tarea del Trabajador Social de Grupo establecer la aceptación del grupo por los miembros. Son indicadores de ello, la puntualidad y regularidad en la asistencia por los miembros del grupo, por

el Trabajador Social de Grupo no debe conformarse con ellos.

Debe tratar de que cada miembro se convierta voluntariamente en un actor participante de la vida grupal. Para ello hace uso del principio de aceptación de cada miembro. A su vez será aceptado si se muestra honesto, seguro, cordial, trabajando con ellos por el objetivo establecido entre todos, objetivo que debe hacer elaborar permanentemente para favorecer la integración.

5.7.2 Etapa de organización. Organizarse significa desarrollar la capacidad de autodirigirse. Los síntomas que señalen que el grupo ha entrado en ésta etapa son la declinación de la ansiedad. La división del trabajo, la aparición del líder sociológico del grupo, la adquisición de mayor responsabilidad por parte de los miembros, la identificación con el grupo expresada en "nosotros", "nuestro grupo", y una serie de rituales y símbolos se ha producido una progresión del grupo hacia los objetivos, reduciéndose la aceptación y pertenencia, el ajuste entre expectativas y realidad de vida del grupo.

- Etapa de organización: La coordinación entre los miembros respecto a la actividad no se efectúa basada en la autoridad, sino mediante la conciencia de grupo que le permite unificar propósitos de manera que cada miembro adaptará sus tareas a la de los otros, habilidad y entusiasmo necesario. Logrando normalizar la cooperatividad, el grupo establece la división del trabajo, ya sea haciendo cada

uno la parte en la que se considera capacitado o rotando para facilitar que todos realicen el aprendizaje, evitando el acostumbramiento, la rutina. En esta etapa todos los miembros entran en actividad en el sentido de conducta que origina un cambio en una situación dada. El grupo desarrolla habilidades progresiva hacia el intercambio de ideas y emociones, distribuye las funciones del liderazgo, acepta ideas nuevas, elabora contenidos y situaciones. El aprendizaje de una tarea les permite a su vez el aprendizaje de cómo organizarse bien, ya que los implica más en el trabajo a realizar y en lograr la integración.

- Etapa de organización: El grupo organizado tiende a cerrarse consolidando su unidad, esto si bien es positivo, implica el riesgo de crear barreras a la comunicación exterior, fortaleciendo el endo grupo; de ahí la importancia de percibir ésta situación y facilitar si es necesario la inclusión de un nuevo miembro, para que el grupo dinamice su proceso.

La eficacia de un grupo estaría, dice Josephine Klein, determinada por la capacidad para procurar un nivel eficaz de funcionamiento, es decir, la utilización de los materiales disponibles para los fines del grupo, por la capacidad para provocar la cohesión del grupo, relacionarlos emocionalmente entre sí y con la tarea común; y por la capacidad de mantener la estabilidad del grupo frente a situaciones de alteración de frustración.

Logrando esto podemos decir que el grupo alcanzó su madurez con lo que estamos en la etapa de integración.

La orientación del trabajo social de grupo declina marcadamente, ya que el grupo comienza a manejarlo sólo.

5.7.3 Etapa de integración. Se dice que el grupo está integrado o cohesionado cuando las diferentes estructuras parciales o roles se hallan suficiente o perfectamente ajustadas entre sí. El grupo funciona como unidad productiva, las relaciones interpersonales son primarias o próximas a serlo. Llamamos productividad a la suma de capacidades y habilidades para enfrentar la vida de un grupo. La capacidad de los miembros está dada por su sensibilidad a los problemas de interacción y a las necesidades del grupo por un lado y a su habilidad para resolverlos y satisfacerlos. Si el objetivo para el grupo es la realización de una actividad, aquí la productividad no tiene un sentido económico, sino de realización de miembros del grupo y por ende del grupo como un todo, de crecimiento y desarrollo de su potencial humano.

El grupo a llegado a la madurez, cuando existen pocos cambios en su constitución. El liderazgo está repartido entre todos sus miembros y el Trabajador Social de grupo

debe comenzar una retirada hacia un rol asesor, ya que el grupo está capacitado para funcionar solo.

5.7.4 Etapa de declinación y muerte del grupo. A pesar del buen nivel de madurez en un momento dado disminuye el interés de los miembros, los que orientan hacia otras actividades (cambio de trabajo, de estado civil, de lugar de residencia, servicio militar, estudio), con lo que comienza una declinación del proceso a través de la disminución de miembros. Etapa que es natural a todo grupo y que no debe ser interpretada como fracaso por el grupo o el Trabajador Social. Los que desean continuar deben pasar a integrar otro grupo o reactivar todo un proceso, cambiando de objetivo y permitiendo el ingreso de nuevos miembros.

El término de cada etapa evolutiva de la vida humana señala el fin de un grupo, y el Trabajador Social debe preparar positivamente ese fin, haciendo elaborando a los miembros sus causales naturales.

El estudio del grupo: Este se inicia con un proceso de vida del grupo que está representado por tres etapas: de formación, organización e interacción su función será de acuerdo a la necesidad que los identifica. La labor del grupo puede ser educativa, recreativa, tera

péutica, curativa, preventiva y rehabilitatoria.

Al formar el grupo debe estudiarse su valor social es decir, que sirva tanto a sus miembros como a la comunidad de la cual forma parte.

Los grupos se clasifican por la edad, por sus intereses y por el objetivo propuesto creando en los miembros una preocupación por los cambios socio-culturales.

El estudio del grupo es una guía operativa que debe adaptarse a la dinámica de la realidad social.

El grupo tiene muchas características, ya que cada uno de sus miembros aporta una cultura ideológica, material y conductivista, y un liderazgo que debe ser encausado hacia una meta común, respondiendo a soluciones de problemas. Las interrelaciones de grupo son también heterogéneas antagónicas, mixtas y solidarias.

A través de responsabilidades debe distribuirse las tareas en una forma democrática que anule a los líderes autocráticos permisivos, y paternalista.

El Trabajador Social en el estudio del grupo debe presentar un período de planeación en el que debe inducir:

- La idea de la formación del grupo
- Motivos que la sugiere
- Objetivos concretos
- Investigación de los recursos materiales, económicos, humanos e institucionales.
- La duración del grupo.

Se le dará a conocer que la estructura participativa es la ideal en un grupo en la cual el líder participa inicialmente con ellos, pero distribuye hasta que son asumidas por todos.

La comunicación debe ser abierta, donde haya concenso en la toma de decisiones, la cooperación debe ser una meta para lograr alto nivel de productividad.

La selección de los grupos de acuerdo a:

- Interés común: En este aspecto se explotará a la gente en sus gustos y necesidades, considerándose las experiencias que pueden surgir de ellas y que de alguna manera responden a los deseos de agrupación, tales como

sentido de pertenencia o autoafirmación. También es importante atender las necesidades que como sociedad confrontan, ya que las experiencias que desarrollará el grupo les conducirá a un espíritu de cooperación y ayuda mutua.

Este interés se puede ubicar solamente en el programa que se le ofrece (costura, educación para la salud, higiene, seguridad industrial, música).

- Tiempo libre: Se refiere a el hecho de que las personas llegan a los grupos durante las horas que les quedan libres tanto de su trabajo como de su vida escolar o doméstica. Por ello se inscribirá a las personas en el horario que más le convenga para que no fallen en la asistencia.

- Número de miembros: Este no será menor de cinco personas ni mayor de quince, para que no se pierda el valor socio-educativo del programa. En grupos numerosos no se logra una positiva interacción y en los pequeños no hay estímulo para la productividad. En los grupos terapéuticos (hospitales) pueden integrarse más de quince personas, dado que su valor es sólo educativo, y la población asistente es transitoria.

También la capacidad del grupo debe estar de acuerdo al local, a los materiales disponibles.

El número de miembros tiene efectos en el desarrollo de las propiedades estructurales del grupo en los patrones de participación y desempeño, así como en la satisfacción de cada persona.

- Edad: Se deben formar los grupos por edad, para que exista semejanza de interés. Distinguiendo la edad cronológica del grado de madurez.

- Sexo: Existen actividades que se realizan mejor entre un mismo sexo, sin embargo también pueden ser grupos mixtos.

- Nivel Cultural: Es conveniente agrupar personas del mismo nivel cultural, por cuanto que trae consigo intereses, hábitos y aspiraciones comunes que facilitan la asociación.

El nivel cultural influye en las actividades que se realizan, las tareas y los procedimientos de gobierno, así como la cultura del propio grupo.

En caso de un miembro desertor, se debe reemplazar por

otro, sólo en ésta etapa es el trabajador social quien cuide la asistencia, más tarde será el gobierno del grupo.

- Asegurar la frecuencia de las reuniones: Este aspecto se logra a través de:

* Respetar el horario y el lugar señalado.

* Sesionar el mismo día

* Cuidar que la reunión no exceda de una y media hora y ser puntual para empezar y terminar.

La regularidad debe ser cuando menos una vez a la semana. El número de sesiones ideal es de dos horas a la semana, con días alternos o por medio.

Este tiempo es una constante relación interactuante de situaciones internas y externas de los miembros vinculados a sus propias percepciones del grupo.

El Diagnóstico Grupal

En la estructura de un grupo tenemos tres elementos. Los miembros del grupo, la situación y los problemas

que aparecen en esa situación para llegar al diagnóstico grupal es indispensable el análisis y la relación entre sí, para llegar a saber qué ocurre, qué hacer y cómo hacerlo.

El análisis y relación u organización de las partes lo llamamos proceso de diagnóstico a las conclusiones que arribamos producto de diagnóstico y el saber que hacer y cómo hacerlo, tratamiento o plan de acción. Así podemos definir el diagnóstico como la valoración e interpretación de la vida y comportamiento de un grupo obtenido mediante la observación y comprensión de sus recursos y necesidades. La observación y comprensión añalan una permanente actitud reflexiva en el trabajo social que guía el proceso para no perder detalle de lo que ocurre en el grupo para relacionar situaciones e interpretarlas dentro del contexto en que se da.

El Diagnóstico Grupal

El diagnóstico debe formularse sobre cualquier grupo. Parecería a simple vista que cuando hablamos de diagnóstico de un grupo, estamos aludiendo a un grupo terapéutico. Nada mas errado. El diagnóstico debe formularse sobre cualquier grupo. Comprender la naturaleza del grupo con el que estamos trabajando, lleva a una labor

eficaz y productiva. Inteligencia e intuición son los elementos que el trabajador social debe combinar para determinar el diagnóstico.

Si el tratamiento implica una relación, un cambio, resultante de influir sobre el grupo, el trabajador social debe llegar primero a una conclusión respecto a tres puntos:

- Carácter del problema a resolver, ya sea éste para alcanzar un objetivo, superar una dificultad o la relación existente entre esto.
- La cualidad y atributo (del material, de los miembros, del grupo como un todo, de la situación), sobre los que hay que influir, y la relación dinámica.
- Los objetivos deseados y los medios disponibles para lograrlos.

A esta interrelación identificada y formulada se le llama operación diagnóstica.

Estamos siguiendo a Helen Harris Perlman, autora que dedica el caso social individual a logrado a nuestro juicio una perfecta elaboración del tema trasladando

muchas de sus acertadas conclusiones a nuestro método.

La apreciación diagnóstica comienza desde la primera reunión y puede ser formulada de inmediato, si el Trabajador Social de grupo está capacitado para recibir de todo lo que sucede en su grupo e interpretar los contenidos subyacentes. El diagnóstico en cambio necesita no menos de ocho reuniones. Lo primero sería presuntivo pues arribamos a él caso intuitivamente en base a la habilidad en el manejo de grupos, mientras que el segundo, ya más definido, llegamos racionalmente pero ningún diagnóstico es definitivo. Siempre existen límites fijados por el proceso grupal o por nuestras limitaciones frente al ser humano, sobre todo cuando éste, individualmente o integrado en grupos, ofrece barreras a nuestra interpretación, requiere entonces tratamiento especializado, fuera del campo del servicio social.

Frente a un grupo necesitamos conocer:

- Los objetivos y la naturaleza de los problemas que plantea para sus miembros, en relación con el problema.

- La naturaleza de sus miembros que son quienes experimentan el problema (su situación y funcionamiento

sico-social) y quienes necesitan ayuda para resolverlo, en relación.

- Con el tipo de ayuda que podemos ofrecer.

Necesitamos saber cómo el grupo se ve así mismo y qué medios arbitra para atender sus problemas y relacionarlos con nuestra forma de interpretarlo y tratarlo. Generalmente, el problema aparece por lo que acusa el grupo y no por lo que es el material que lo conflictúa y que se mantiene subyacente. Los individuos, ya sea individualmente en grupos o comunidades, que acuden a un trabajador social en busca de una solución, a un problema, traen el aspecto manifiesto, muy sentido, acusante; problema que en el fondo no es tal, sino la consecuencia de un problema aún no revelado.

Un mismo grupo, por otra parte puede presentar varios problemas: falta de comunicación entre los miembros, objetivos no determinados, el programa mal enfocado, líder natural autocrático. El Trabajador Social de grupo no puede ni debe atender cada problema por separado, sino verlos como una unidad integrada, donde cada problema que aparece es una parte del todo. Un problema al no ser rápidamente elaborado y solucionado, desencadena reacciones problemáticas en cadena, es decir, nuevos

y derivados problemas presentes a través de situaciones internas y externas, íntimamente asociadas. Por eso vemos que configuran un todo; el silencio en un grupo es la situación externa que revela una situación interna de medio, inhibitorio de la verbalización participativa. Además, todo problema presenta diferentes partes según va apareciendo el apremiante (el que trae el grupo), el fundamental (el que produce el conflicto), el desencadenante (el que apresura la crisis), y el causal (el que lo origina). Por eso es importante ir interpretando las motivaciones de los miembros en el grupo, saber que significa el grupo internamente para cada uno, ya que las motivaciones inconscientes suelen primar sobre las conscientes o verbalizarlas en las primeras reuniones. La señal definitiva de una relación profesional, dice Perlman en su intencionalidad consciente de lo que se debe hacer para alcanzar objetivos.

Frente al primer problema observado debemos preguntarnos cómo se presentó; qué valor tiene el grupo; qué hizo o hace éste para resolverlo; qué podemos hacer nosotros. Dejarlo pasar, es siempre una muestra de incompetencia en el manejo metodológico, conduce a cancelar en proceso desencadenante de la crisis de grupo, de la cual el único culpable es el Trabajador Social y no el grupo como muchas veces se dice.

Comprender el problema que deja un grupo, ayuda saber que necesita y cuál debe ser nuestro plan de acción o tratamiento en base a su propia capacidad y poder de motivación. Esto nos permitirá elegir las técnicas adecuadas a la situación. un idéntico problema puede presentarse en dos grupos, sin embargo la técnica a emplear puede ser totalmente distinta en cada uno, de acuerdo con la capacidad que tenga para resolverlo. Puede frustrar con un silencio un grupo de estudiantes universitarios, pero no puede hacerlo con un grupo de niños, ni tampoco con un grupo de madres de un barrio marginal.

Un problema puede resultar difícil de resolver cuando el grupo que lo experimenta no cuenta con los recursos necesarios para hacerlo, cuando por ignorancia de sus miembros les son incomprensibles los hechos o los medios para abordarlos, cuando las frustraciones han debilitado las energías físicas o emocionales o ambas, cuando los problemas son de tal intensidad que se pierden los controles inconscientes; cuando el problema reside en los propios miembros del grupo a nivel profundo, no permitiéndole objetivar el grupo. Podemos decir que en esos casos el grupo está enfermo, porque presenta una conducta divergente con la realidad esperada.

Clases de Diagnóstico

Se establecen tres tipos de diagnóstico frente a un problema, a saber:

- Dinámico o social: Cuando tratamos de determinar en qué consiste el problema, qué factores psicológicos, físico y sociales contribuyeron a él (o lo origina), qué efectos tiene sobre el grupo, cuál es la solución deseada y qué recursos ofrecen los miembros para resolverlos.

- Clínico: Cuando identifica los trastornos psicológicos de los miembros; qué origina o complican el trastorno psicosocial del grupo; en cuyo caso el diagnóstico sólo es parcial, ya que requiere la intervención de un psiquiatra o un psicoanalista, por estar frente a patologías que exceden nuestro campo profesional.

- Genético o etiológico: Cuando se indaga el origen del problema y su desarrollo es causa de efectos. Una relación de las experiencias que han tenido los miembros del grupo para adaptarse a éste, las soluciones que han dado a sus dificultades, una historia de evolución como grupo, que afronta y resuelve problemas; revelará cuál ha sido ese problema y qué capacidad tiene el grupo

para resolverlo. Se deberá igualmente relacionar esa historia o pasado del grupo, con su comportamiento en la situación, que estemos interpretando, así como todo individuo arrastra un pasado incide en el presente, un grupo trae siempre las primeras experiencias grupales. Esto por sí, justifica las crónicas de grupo y la necesidad de una constante revisión, pues el Trabajador Social de grupo debe retener en su memoria ese material etiológico del grupo para asociarlo a situaciones presente que debe manejar en el preciso momento en que aparece. El pasado nunca es estático, aunque lo parezca.

Tratamiento Grupal

De acuerdo con la naturaleza del diagnóstico el Trabajador Social de grupo debe adoptar un tratamiento. Este requiere ser planificado, pues implica tipo de grupos a adoptar (recreativo, de aprendizaje, de trabajo, terapéutico, etc.), estructura (autocrática, laissez-faire), técnicas de conducción (directiva, no directiva), técnica de motivación, técnica de entrevista; determinar el momento oportuno para el ataque del problema, tipo de ayuda que la institución puede facilitar, etc. Implica también un minucioso y objetivo autoanálisis del Trabajador Social de grupo, para determinar si está capacitado para seguir orientando al grupo. Puede terminar

que el grupo necesita terapia, pero reconocerse incapaz de orientar su proceso con técnicas terapéuticas. El autoanálisis, el poder de objetivación y el manejo instrumental de psicología dinámica, son piedras angulares para el buen desempeño profesional, frente a grupos que bajo la apariencia de normalidad son conflictivos. Muchas veces un aparente problema de un miembro puede ser grupal, siendo quien lo expresa líder psicológico de la situación problemática. Frente a la actitud agresiva de un miembro, el Trabajador Social de grupo debe aceptarla, tratando de inmediato de elaborar y comprender su significado: Es una situación particular que compete solo al miembro?. Es una reacción a la estructura del grupo, el programa, a uno, varios o todos los miembros?. En contra mío? Es la situación grupal de hostilidad al Trabajador Social? Puede el grupo manejar la situación? Requiere tratamiento especial? Es el desencadenante de situaciones anteriores advertidas o no advertidas? Puede hacerse el tratamiento en el grupo?. Necesita ser derivado a un especialista, pues es patológico?. Qué debe hacer frente a ésta situación?, cómo llevarlo a la hostilidad a la cooperación?. La gama de interrogantes tan variadas, que en una situación puede presentar muestra la flexibilidad, la rapidez mental que debe caracterizar al Trabajador Social de Grupo. De ahí que hallamos insistido oportunamente en el estudio de los

factores que condicionan los modos de comportamientos individuales, tal como expresan en un grupo. El significado profundo de esos comportamientos son indicadores de necesidades muchas veces no expresadas, que incluso pueden permanecer en el miembro a nivel de inconsciente.

En todo tratamiento debe verse un doble objetivo: Solucionar problemas y capacitar al grupo para su desarrollo, es decir, para que esté haciendo una utilización racional de sus propios recursos potenciales, atiende sus problemas. Así podemos decir qué tratamiento es la ordenación de determinados medios para lograr la solución de un problema para lograr la participación del grupo.

La evaluación es, a mi juicio, la mejor técnica que tiene el Trabajador Social de Grupo para conocer la realidad de los hechos, facilitando la comunicación y expresión de los conflictos. Pero esa evaluación debe tender a que todos los miembros elaboren. Para ello la técnica de entrevista que definimos como obsesiva, es el mejor medio.

El Programa de Trabajo

Llamamos programa al conjunto de trabajo planificada que desarrolla un grupo. Este concepto parecería tener

solamente en cuenta la actividad, prescindiendo del individuo que la ejecuta, sin embargo, aunque no es explícito el ejecutor éste está siempre presente, ya que el programa no centra en la actividad, sino en el grupo, satisfaciendo sus necesidades e intereses. Harleigh B. Trecker señaló que el proceso de desarrollo del programa debe ser un florecimiento de las propias potencialidades del grupo.

Todo programa comprende objetivos, contenidos, un área y medios (para qué se hace el campamento?, qué actividades se realizan?, quiénes lo ejecutarán, y como lo llevarán a cabo con eficacia). Esto implica una planificación en el sentido de lograr una graduación de actividades, transformaciones en el grupo y el desarrollo de la personalidad de los miembros. Planificar no es regimentar, sino ordenar acciones. Entra en ella el grupo, el Trabajador Social quien realiza las planificaciones. Los objetivos deben estar íntimamente ligados, así como las actividades, para evitar la polarización, es decir, el desmembramiento de esos grupos.

Queda así enunciado que las actividades deben ser elegidas por el grupo. Deben ser la expresión de sus necesidades e intereses. El orientador sólo proporciona oportunidades para satisfacerla. Mannheim dice que: Solo puede

encontrarse el verdadero sentido de una actividad humana cuando se la define en función de proceso de ajuste.

Conviene señalar que el grupo o los miembros que la integran expresan siempre intereses en forma manifiesta, mientras que las necesidades íntimamente unidas a la personalidad, generalmente no son expresadas verbalmente. Varios jóvenes pueden tener interés de ir a un campamento, pero sus necesidades pueden variar desde desear vivir al aire libre toda una serie de experiencias, hasta evadirse de un medio que los rechaza. Ayudar al grupo a expresarse, es el medio más eficaz para descubrir sus necesidades.

Características del Programa.

Todo programa debe ser funcional operativo y flexible. Funcional en tanto todo permita ser logrado tal como desea el grupo; operativo, en tanto todo el grupo participe en la acción y elabore sus contenidos y flexible para lograr cambios de actitudes. En el programa nunca la actividad es un fin frente a ella no debe importar tanto lo que se hace sino, cómo, para qué se hace.

En el área del programa ubicamos a los individuos que lo ejecutan. También la institución y la comunidad de

la que forma parte y la cual se deben y cuyos servicios deben utilizar.

Con respecto al individuo, el programa debe ajustarse a su capacidad sicofísica, y a su nivel socioeconómico, no aislarlo, utilizar sus actividades y conocimientos.

Como grupo el programa debe proporcionar satisfacciones a sus necesidades, favorecer el proceso de socialización, la culturación y creatividad, el aprendizaje y terapia. Respecto a la institución que patrocina el programa, debe contemplar sus objetivos y normas; educar sus recursos humanos y materiales. Por último, con respecto a la comunidad, debe respetar también sus normas, utilizar sus recursos, favorecer el cambio de actitudes y proyectar hacia ella sus beneficios.

Esto último, es importante para manifestar una conducta participante un dar y recibir, (un campamento puede utilizar una labor sociocultural en la zona en la que instala su base: Donación de libros, funciones de títeres, visitas a instituciones, etc.).

Esta acción social permite tomar conciencia de realidad nacional y aportar desarrollo a muchas poblaciones subdesarrolladas carente de todo, menos de paisajes.

El programa se debe a la capacidad física de los individuos, así como a sus recursos materiales y económicos.

- Individualiza de acuerdo al perfil sociocultural el grupo y sus miembros.

- Dinámica en su base, se encuentra en actividades que desarrollan la interacción, debe poseer la tendencia a variar, a crecer, ampliarse y evolucionar.

- Funcional es cuando se puede realizar tal y como lo desea el grupo, su contenido asegurará que las funciones se pueden ejecutar sin problemas.

- Operativo, es cuando el grupo elabora sus acciones y todas participan en ellas.

- Flexible, es cuando puede amoldarse a las circunstancias cuando éstas lo exijan.

De esta manera podemos resumir que el programa debe ser: planeado, deseado, dirigido, realizado, evaluado.

La estructura del programa debe estar compuesta por una actividad que defina la forma de expresión humana.

Clasificación de Actividades.

- Físicos : Juegos
Deportes
- Manuales : Modelado (yeso, barro, plastilina, confecciones de diversos objetos).
- Artística : Teatro
Danza
Estudiantinas
Oratoria
Dibujo e pintura
- Intelectuales : Investigaciones
Cine-debates
Bibliotecas
Museos
Periodismo
- Sociales : Fiestas
Paseos
Reuniones
- Culturales : Conferencias
Exposiciones
Seminarios
Cursillos.

Las actividades son de tipo central y periférica, esta

última se deriva de la primera (Vgr la actividad central de un grupo de madres, es la confección de ropa para bebé y la periférica utilizarán cuando esté terminada en obsequiarla a una casa de cuna.

El Proceso del Programa.

Todo programa supone un desarrollo o proceso, el cual debe ser progresivo y factible de cumplirse, para evitar frustraciones.

El proceso del programa implica organización, el trabajador social de grupo no crea una estructura para facilitarla, no organiza al grupo, si que lo ayuda para que tome conciencia para la participación de roles, para que surja una organización a efectos de cumplir objetivos compuestos. Los programas no se llevan a cabo sólo, sino que requieren actividad total de los miembros del grupo.

El análisis del proceso permite seguir la labor del Trabajador Social de grupo y en la necesidad de su mejor capacitación. El estudiante de Trabajo Social de grupo debe motivar grupo que luego ejecutan actividades.

Etapas del Proceso del Programa.

EXPLOTACION

Recabar opiniones

✱ Hacer sugerencias

Entrevistas

Encuestas

Visitas domiciliarias

Reuniones de información.

Evaluación

Observación

Test sociométrico

Entrevista

Fichas de actuación

Evaluación oral permanente.

Reunión final de evaluación.

Las Metas del Grupo.

SELECCION

Actividades a realizar.

PLANEAMIENTO

Organización.

Presupuesto personal

Equipos

Organización

Promoción

Autorización de los padres, si sin menos.

Documentación.

Formación de promotores o jefes de equipo

Ajuste del programa de campamento del programa general de la institución.

Uno de los conceptos fundamentales de los grupos pequeños

es el de metas. Las metas guían al grupo hacia el objetivo o ubicación deseada, o lo sacan de una dificultad o de una situación indeseada. La meta puede concebirse como la ubicación en donde el grupo le gustaría estar.

Ciertamente, una de las metas principales del grupo es la de "permanecer vivos" considerarse, por ejemplo, el plan de formar nuevos distritos en la ciudad de Nueva York.

Las metas se ven, generalmente, como el lugar donde el grupo le gustaría estar (en este ejemplo, en existencia y con poder), o fuera de la dificultad o fuera del lugar en que no le gustaría estar (acabado, como la ilustración). Los objetivos son los medios, específicos y a plazo más corto, de alcanzar la meta, aunque frecuentemente ambos términos, objetivos y metas, sean utilizados intercambiamente.

Mientras un grupo trabaja por una meta de conjunto, los miembros están trabajando por metas individuales.

Metas Individuales - Metas de Grupo.

Esta diferencia entre metas individuales y de grupo a dejado de ser problema. Podemos examinar las metas

individuales de los miembros con la esperanza de entender mejor sus conductas o podemos entender las metas de grupo.

Considérense las metas a dos niveles: las metas personales (que se refieren a las participantes individuales) y las metas de grupo (que se refieren a la ocasión en conjunto).

Cómo se formarán las metas de grupo?.

Los individuos tiene meta para el grupo. Básicamente, los individuos forman parte de un grupo porque creen que así obtendrán más satisfacciones que si no participaran o no pertenecieran. Los motivos individuales pueden clasificarse en "Orientados hacia la Persona" o "Orientados hacia el Grupo". Aunque las razones estén clasificadas a grandes rasgos, en una u otra categoría estos motivos debían considerarse como un "saco mezclado" y un porcentaje de cada uno motivará a la conducta del individuo. Los motivos orientados hacia la persona existen principalmente para satisfacer las metas personales del individuo. Los grupos recreativos (clubes de tenis y de golf, equipos de Boliche), los grupos educativos (clases de navegación, discusiones sobre los grandes libros, clubes de bolsa de valores), los grupos terapéu

ticos (terapia de grupo, orientación conyugal) y los "centro de desarrollo" (grupo de conocimiento de la persona, grupo de meditación, yoga, grupo de juegos), existen principalmente para servir a los motivos orientados a la persona. El individuo trata de seguir sus metas a través de las actividades de grupo.

Otras forman parte de un grupo, por lo que se llama motivo orientado hacia el grupo, esto es, lo aceptan y se conforman en sus objetivos, aún cuando alcanzarlo no supone para ellos ningún beneficio especial como individuos.

Aquí la persona está satisfecha con los resultados favorables para el grupo como unidad; por ejemplo una persona puede ser muy activa en su partido político aunque no conozca personalmente a los candidato, no espere puesto alguno, ni tampoco recompensas directas. Está motivado para actuar, porque piensa que su partido representa la mejor opción en las elecciones venideras; estará satisfecho si su partido gana y especialmente complacido si lo hace de manera arrolladora.

Otro ejemplo es el del miembro de la junta de la institución social que reconoce que las instalaciones de la dependencias son impropias y anticuadas. Recomienda

la formación de un comité que recabe fondos para un nuevo centro. Se da cuenta perfectamente que sus hijos están creciendo y no utilizarán el centro nuevo; que una campaña de construcción significa que tendrá menos tiempo que emplear en su propio negocio y que le acortará su tiempo libre, ya de por sí limitados. Esto le impondrá la tarea de pedirle dinero a la gente y será una empresa ingrata; sin embargo, vota a favor de la formación del comité, sabedor de que sí se aprueba el será uno de los miembros.

Las metas individuales se convierten en metas de grupo. Hay ciertas limitaciones inherentes a la determinación de las metas primaras, los límites que imponen los propósitos de organización un comité prerecaudación de fondos no determina cual será su meta, por ejemplo, si obtener dinero o no, sino más bien cuánto dinero. Los proósitos de la organización determinan la meta en éste caso, y lo que se discute y acuerda es lo relativo a la submeta, de cuanto dinero se obtendrá en ese año.

Otra limitación concierne a los cambios que ocurren dentro del grupo o en su ambiente, los cuales exigen la revaluación de sus metas. En el ejemplo del distrito escolar de la comunidad, el fallo de disolución emitido por el tribunal cambió inmediatamente las normas del

grupo, de proseguir el proyecto previsto en súbito hincapié en la supervivencia.

Clasificación de las Metas.

Las metas pueden clasificarse de diferentes maneras pueden considerarse formales e informales, operacionales o no operacionales (March y Simón 1958) y el progreso hacia las metas pueden provenir del "programa visible" o del programa oculto (Bradfor, 1961).

Formal-Informal como en muchas otras, abundan los problemas en ésta junta de la comunidad; pero una diferencia e metas se convierte para lograr comprensión y más capacidad de diagnóstico y para solución de dificultades de grupo. La meta formal del personal profesional al designar una junta de la comunidad fué llenar un requisito, sin el cual el centro de salud mental no hubiese sido dotado de fondos. Fué una tarea fácil señalar a una parte; ya laborante de un grupo de la comunidad como la junta de salud mental de esta misma. La meta formal del subcomité del concejo de la comunidad que trabajó para establecer el centro de salud mental mencionado fué probablemente crear una de estas instituciones en su región. La parte informal del personal profesional podría haber sido perpetuar una buena relación de traba

jo. El comité fué respetuoso para con el personal para obtener el conocimiento de las prioridades de dicho personal. La meta informal del subcomité de la comunidad fué mantener el control de su centro de salud mental. La meta formal enunciada fué que debería haber una junta consultiva de la comunidad, la meta informal fué que debía mantenerse el status quo. El avance hacia las metas se entiende en función de la dinámica que opera al nivel informado.

Operacional no Operacional.

Otros aspectos de las metas concierne a que sean operacionales o no operacionales, la junta de la comunidad estaba encargada de aconsejar al centro de salud mental sobre la planeación a corto y a largo plazo y sobre el establecimiento de prioridades. Estas metas eran antes, vagas y en gran parte no operacionales. Cualquier discusión de problemas de poblaciones integradas por personas de edad avanzada, relaciones con escuelas, programas de educación sobre drogas o de servicios a pacientes internos en oposición a externos podría llevarse a cabo por la consecución de la meta; pero cómo puede medirse el avance hacia una meta no operacional?. Dentro de metas no operacionales, el grupo debe terminar metas operacionales que sirvan de base para la acción dirigida.

Así, una meta operacional sería discutir y elaborar un plan para satisfacer las necesidades de salud de personas mayores de 65 años en centros locales que trabajarán 24 horas diarias. Otra meta operacional sería elaborar una serie de programas sobre la comunidad que fueran presentados en las escuelas de la región. Cada meta operacional crea un grupo que requiere de papeles, normas y patrones de liderazgo diferentes. Unas de las razones obvias de que surgieran luchas en las juntas es la falta de metas operacionales. Hubo tantos conflictos y tan poca confianza mutua, que las metas aparecieron en el nivel no operacionales, que habrían exigido subcomités y miembros que recogieron datos e hicieron recomendaciones no se establecieron. Las acciones se limitaron a debates no operacionales en las reuniones de la junta y a "visiones totales".

Explícita - Implícita

Al igual que las clases de metas, el progreso hacia éstas puede entenderse muy bien a dos niveles: el programa visible y el oculto. Ostensiblemente, en cualquier momento dado, el grupo está trabajando en su tarea, intentando abarcar su programa abierto: discutiendo servicios, delineando nuevos procedimientos, informando de actividades. Esto es lo que se supone que está hacien

do el grupo, la razón acordada de que estén juntos sus miembros, sin embargo, aún el novicio reconoce que lo que supuestamente está haciendo un grupo es, a menudo y en mejor de los casos indirecto con respecto a lo que está sucediendo. El director ejecutivo hace un informe acerca de las actividades del mes y un trabajador de salud mental de otra dependencia comienza a combatirlo. Los comentarios que hace son tan negativos uno se pregunta si está atacando al director o dejando escapar su resentimiento por no ocupar tal puesto. Otro funcionario de mental se une al ataque, y de nuevo, surge la pregunta: Están preocupados por las actividades o es que se sienten poderosos y están devolviendo el tipo de ataque al que se ven sometidos en su trabajo?. Luego un antiguo residente y miembro de la junta de su opinión respecto al informe de actividades. Es inevitable que sea combalido por un nuevo residente que no está en la junta y tampoco fué informado y no fué informado oficialmente de la asamblea.

El nuevo miembro hará notas vehementemente que eso quizá haya sido hace 10 ó 20 años, pero que no es la situación que impera en la actualidad. Los miembros más radicales dirán que el informe representa "la perpetuación del establishment", pero no da soluciones nuevas para ayudar a los padres. Esta última reacción ocurre con tanta

regularidad que los miembros de la junta se desentienden de ella como si nada hubiera dicho; si piensa que los radicales aprovechan toda oportunidad de discutir sus programas privados, independientemente de la orden del día.

Desde el punto de vista de los miembros, las metas se clasifican a veces globalmente en "claras o confusas". En donde haya metas claras cada miembro si es interrogado responderá con un enunciado de la meta y deberá saber los pasos para alcanzarla. Las metas claras deben ser vistas como metas operacionales, es más probable que estén enunciadas formalmente y se adecuen más al programa visible. En donde haya metas confusas como en el ejemplo, los miembros responderán con variadas respuestas, según sus intereses personales y cada uno tendrá sus propias ideas sobre la manera de alcanzar esas metas.

Generalmente un grupo con éxito tiene objetivos claros, no vagos y todos los miembros tienen objetivos personales idénticos o compatibles con los del grupo. Cuanto más tiempo emplee un grupo en concordar con objetivos claros tanto menos tiempo empleará para alcanzarlos y tanto mayor será la probabilidad de que las contribuciones de los miembros converjan hacia una solución común.

Pasos para mantener al día las Metas

- Debe entender claramente sus propósitos, al comenzar la vida de cualquier grupo es importante que se tenga una noción clara de las metas que deseen alcanzar.

- Debe llegar a darse cuenta de su propio proceso, mejorando al proceso el grupo puede mejorar también su capacidad de solucionar problemas. El grupo debe ser animado a diagnosticar constantemente su proceso y a proceder de acuerdo con éste. El tiempo invertido en crear eficacia interpersonal puede producir una ejecución más rápida y efectiva de la tarea.

- Debe llegar a conocer las capacidades, talentos y demás recursos de sus miembros, con el tiempo hay la tendencia en los grupos a "congelar" a ciertas personas en papeles determinados debe alentarse la continua flexibilidad en el desempeño de papeles con base en los recursos de los distintos miembros.

- Deben establecerse métodos de evaluación de grupo de modo que éste posea los necesarios para mejorar su proceso. Los datos de evaluaciones contribuyen a que los miembros se den cuenta de las opiniones y sentimientos de los demás.

- Deben crearse trabajos y comités nuevos conforme se necesiten de acabar con los ya anacrónicos, cuando dejen de ser compatible con las metas.

Las Metas de Trabajo Social

El Trabajador Social de Grupo pretende que cada miembro del grupo se autoeduce en tanto aprenda a servirse del grupo, a servir a éste y a la comunidad.

El Trabajador Social a su vez, será más eficaz en su acción educativa en el grupo, cuanto mayor sea el conocimiento que adquiera de los miembros, de su comportamiento individual en las relaciones grupales. No debe olvidar que si bien actúa en función del grupo éste está integrado por personalidades distintas. Necesita también seguir el medio del que proviene de ahí la necesidad de conectarse con su familia. Así mismo le es indispensable la comprensión y el conocimiento del grupo como un todo, de sus dinámicas valores y normas éstos criterios se fundan en la filosofía del servicio social. La persona es principal interés de la sociedad.

Existe una independencia entre los individuos dentro de una sociedad.

Los individuos tienen mutua responsabilidad social hay necesidades humanas comunes a todas las personas más cada una es esencialmente única a todas las demás.

En una sociedad democrática el atributo esencial es la realización de todo el potencial de cada individuo y la aplicación de su responsabilidad social a través e participación activa en la sociedad. La sociedad a su vez, tiene la responsabilidad de proporcionar los medios a través de los cuales los obstáculos para esa realización pueden ser superados. El Trabajador Social de Grupo es un medio para lograrlo.

El Trabajador Social de Grupo tiene el deber ético de orientar su acción en ésta directriz, como agente del método cuyo objetivo debe ser el suyo, el de la institución donde trabaja y para el grupo, el cual si bien elige su propio objetivo, no puede perder la mira del metodológico, el Trabajador Social de Grupo debe ser leal consigo y con el grupo, haciendo consciente es lograr el objetivo del Trabajo Social de Grupo. No hacer lo lleva a caer inmerso en el proceso, con lo cual estará haciendo trabajo de grupo y no de Trabajo Social de Grupo. El enunciado de una filosofía que nutre los objetivos del trabajo social de grupo nos lleva a los principios básicos del mismo.

- El Trabajador Social debe simular las relaciones positivas y cooperativa en el grupo. Consiste en fomentar, a través de la interacción, dinámica, la productividad del grupo, es decir, crear capacidades y actitudes para que los miembros afronten la vida en el grupo, actuando no como una suma de individuos sino como una totalidad. Deslindar responsabilidades favorecer la identificación y aprendizaje de los roles, lleva que sea el grupo el que asume sus funciones.

- Flexibilidad apropiada en el proceso de grupo. Consiste en respetar la autodeterminación del grupo en la toma de decisiones para que éste asuma la responsabilidad compatible con su capacidad y aptitud.

Este principio hace caer en serios errores a Trabajo Social de Grupo que están inseguros en el manejo del método, pues por respetarlos o por no ser suficientemente flexibles ellos mismos confunden democracia con Laissez-Faire, o no recomiendan.

Así mismo consiste en aceptar una organización formal cuando el grupo así lo exige para que cada miembro desempeñe roles productivos, organización que debe ser adaptable y debe cambiar cada vez que el grupo cambia. Esa organización formal constituida por estructura, roles

intercambiables, liderazgo natural y normas permite capacitar grupos para que funcione como tal al canalizar la energía de sus miembros para que su función como tal al canalizar la energía de sus miembros hacia el objetivo. El Trabajador Social de Grupo sólo ayuda al grupo a organizarse como tal.

- Capacitar los miembros para que se desenvuelvan en el proceso de resolución de sus problemas es derivado del anterior. Consiste en hacer consciente al grupo que importe más lograr la integración grupal que realizar una actividad perfecta. Para ello el Trabajador Social de grupo debe hacerse notar al grupo los problemas que emergen de la interacción y arbitrar los medios para que el grupo logre formas satisfactorias de solucionar los, mediante una acción recíproca guiada en el grupo.

El Trabajador Social de Grupo debe estar dispuesto a compartir con el grupo sus propias ideas, pero debe presentarlas de tal forma que el grupo no se someta a ellas y llegue a un juicio propio. Aun cuando es común que el grupo se identifique con el Trabajador Social de Grupo lo correcto es que los miembros se identifiquen entre sí, es decir, con el grupo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Trabajo Social de Grupo (Nº. 1) debe estar encaminado a que el estudiante obtenga:

- Una estructura teórica, concreta y explicativa.
- Comprenda mejor los procesos de grupo y se adiestre como miembro o coordinador de grupo.
- Convenga los conceptos teóricos y empíricos con experiencias provenientes de investigaciones propias en el campo, ejemplo: Constatar la organización de grupos en las distintas comunidades e instituciones donde halla estudiantes de Trabajo Social en práctica o profesional.
- Organizar talleres para el estudio y realización de ejercicios donde se preparen grupos para el desempeño de papeles, para diagnosticar y evaluar conductas de grupo. Ejemplo: Análisis de organizaciones grupales en Colombia en el aspecto político, social, cultural.

Las centrales obreras y otros temas de decisión grupal.

Las fuerzas motivacionales de los habitantes de comunidades ribereñas durante el invierno.

El liderazgo profesional en la inmigración campesina.

La proliferación de grupos, temores y rumores en catástrofes naturales.

- Entender los muchos papeles que hay dentro de un grupo.

Recopilar datos sobre lo que contribuye a ser líder de un grupo en particular; y

Múltiples maneras de formar grupos.

- Hacer operativo el laboratorio de relaciones humanas donde exista experimentación, análisis de datos y fomento de ideas nuevas concretamente en los grupos de Trabajo Social de Terapia, el de confrontación y de encuentro básico.

- Proponer, a la dignidad formas de evaluación y control social de las diferentes juntas de acción comunal.

- Recomendar la existencia del estudiante de terceros a foros o seminarios de sindicatos u otros grupos.

influyen recíprocamente de una manera directa, aquéllas donde las acciones son dirigidas concretamente de una parte a la otra.

Cuando las partes interaccionan frente a frente, se envían una a otra una carta, un telegrama, un obsequio, dinero, veneno, todas estas interacciones son directas. La interacción es indirecta cuando las partes influyen una sobre otra sin dirigir concretamente sus acciones a la otra parte a menudo sin sospechar siquiera su existencia.

Ejemplo: Las interacciones entre un productor y un consumidor; un escritor y sus lectores; un legislador y la mayoría de los ciudadanos.

2.6 EL TRABAJO CON GRUPOS

Se ha analizado el concepto de grupo, la significación del grupo en la realidad, social, el grupo como transformador de cultura y elemento de la estructura social, el grupo como elemento de unidad y heterogeneidad y el grupo como elemento de socialización de procesos: en este último punto de la unidad se entra a analizar lo que se denomina trabajo con grupos y por extensión, el llamado trabajo social de grupo. No se caracteriza esta unidad por el estudio del método de trabajo social de

grupo, cuyo estudio forma parte de unidades posteriores. Se refiere esta unidad y esta parte, específicamente, al hecho de que aquéllos profesionales que en una u otra forma tienen que entrar a hacer elementos constitutivos de la atención de problemas, de programas y de proyectos tendientes a prever, controlar y solucionar problemas de la sociedad que trabajan con los grupos aprovechando esa riqueza de elementos a los que se aludió anteriormente.

El grupo es un valioso elemento de trabajo social, es un elemento de educación y transmisión de nuevos valores a través del cual las personas capacitadas y preparadas pueden llegar a inducir en los miembros de los grupos nuevas habilidades y destrezas, valores socialmente positivos y constructivos, renovar aquéllos valores y pautas de conductas consideradas obsoletas o negativas; establecer propuestas de renovación en las formas de recreación, educación y valoración de la familia, el estado y la sociedad. Constituyen los grupos mecanismos a través de los cuales pueden desarrollarse procesos de rehabilitación procurando conservar aquéllos aspectos positivos de la personalidad del individuo y conservar nuevas propuestas al respecto. Pueden los gestores sociales profesionalizados, utilizar esa enorme disposición de los grupos a incidir en la vida de sus miembros como elemento, a

través de los cuales pueden desarrollarse procesos de superación de situaciones que inicialmente en su valoración, se consideren necesariamente superables y a ellos se debe la amplitud y la variedad de los estudios de las diferentes disciplinas sobre la vida de los individuos en los grupos.

La economía, la política, la sociología social, el derecho, la sociología industrial, la administración de empresas, estudian a los grupos porque ven en ellos mecanismos ideales y competentes para generar procesos positivos en los individuos que en razón del trabajo, de la recreación, y de la cultura o de la vida social, entran en los ámbitos de su competencia y es de aquí que nace el interés por el estudio de las formas de agrupación que encontramos, de los que el trabajo social se apropia para constituir uno de los elementos fundamentales de su estrategia de trabajo.

EL TRABAJO CON GRUPOS SOCIALES

Tiene como objetivo lograr cambios deseables entre sus miembros, conduce a mejorar el funcionamiento social de las personas, debiendo utilizar los siguientes objetivos intermedios.

- Capacitar a los miembros de grupo para una participación efectiva consciente en los procesos sociales.
- Impulsar y enriquecer el crecimiento, desarrollo y promoción humana.
- Obtener la socialización de los integrantes del grupo para un intercambio de valores espirituales, morales, culturales y sociales para que éstos se proyecten tanto en el individuo como en la comunidad.
- Hacer consciente al miembro del grupo, de la realidad social en la que se desenvuelve y del papel que le corresponde desempeñar.
- Contribuir al desarrollo de iniciativas y alcanzar fines socialmente deseables, tomando en cuenta aquéllos factores en los que es necesario actuar.
- Orientar al individuo a establecer dentro de un grupo relaciones satisfactorias que le permitirán crecer o progresar desde un punto de vista emotivo e intelectual, capacitándole así para cumplir eficazmente con sus funciones sociales en la comunidad.

TRABAJO SOCIAL DE GRUPO COMO METODO

Slavson dice que: "es un método de educación social en el que los miembros del grupo son educados, educadores y material didáctico, actuando en un proceso de interrelación".¹⁴

Servicio social de grupo: es un método del servicio social que ayuda a los individuos a mejorarse en su funcionamiento social a través de intencionadas experiencias de grupo y a manejarse eficazmente con sus problemas personales de grupo y de comunidad.

Es un proceso socioeducativo que desarrolla la personalidad y la adaptación social de los individuos, a través de asociaciones voluntarias que tienen un objetivo establecido y motivado por los participantes. ¹⁵

TRABAJO SOCIAL DE GRUPO

"Es un instrumento esencial en la motivación y educación social de los ciudadanos para el cambio de estructura".¹⁶

¹⁴. KENOPKA, Gisela. Social group work: a helping process. n. Jersey, Prentice Hall. p. 163

¹⁵. Ibid., p. 163.

¹⁶. DE EILHELM CONTRERA, Yolanda., op.cit.,

3. LOS GRUPOS, CLASES Y TIPO

En esta parte se analiza uno de los aspectos que aparentemente es un matiz puramente sociológico: la clasificación de los grupos, su caracterización según clases y tipos que sin embargo reviste importancia en el trabajo. Con este tipo de entidades sociales desde el punto de vista del conocimiento del momento, la fase, la etapa y la categoría que tiene cada una de las diferentes agrupaciones, tiene importancia para la formulación de diagnósticos, de proyectos y de programas de trabajo, e igualmente, para delimitar el tipo de relaciones que el profesional va a tener con cada uno de ellos.

3.1 CATEGORIAS PARA LA CLASIFICACION DE LOS GRUPOS

Es numerosa la categorización de los grupos, diversa y heterogénea. Depende muchas veces de las apreciaciones de la experiencia y del tipo de relaciones que existe entre el investigador y la asociación o agrupación con la cual interacciona para efectos de dar una visión amplia de éstas, se han utilizado factores de generalización como son aquellas categorías que aluden a los factores

de agrupación; las que se fundamentan en el nivel de organización del grupo; las que se relacionan con el momento de iniciarse el trabajo con el grupo y aquellas categorías que se relacionan con los objetivos, metas y finalidades del grupo. En primer lugar, se analizan categorías que se refieren a los factores de agrupación que están relacionados con los motivos, las fuerzas, los factores y circunstancias que hacen que las personas se agrupen y las lleven a buscar en los grupos solución, atención y comprensión a sus problemas.

El siguiente tipo de categorías que se han mencionado son las que se relacionan con el nivel de organización. Se refieren a aquellas etapas, niveles y características de los grupos de acuerdo al proceso, al grado de madurez alcanzado, a la capacidad de obtención de metas y aquellas que se refieren al momento de iniciarse el trabajo con el grupo. Tienen mucho que ver con el momento en el cual el profesional de trabajo social, terapeuta de grupo o trabajador de grupo, entra en contacto con cada una de las unidades sociales, en determinado momento de su proceso y de la vida de la agrupación. Finalmente, se estudian aquellas categorizaciones que surgen del análisis de las metas y de los objetivos trazados a cada grupo.

3.2 CATEGORIAS QUE ALUDEN A LOS FACTORES DE AGRUPACION

Los grupos según estudiosos como Soroquin, Roger y Brausford se refieren a este tipo de categorización para aludir y categorizar a los grupos en (grupos) familísticos, compulsivos y grupos mixtos. Denominan grupos compulsivos aquéllos que se integran en la medida que existe un factor que compulsiona a las personas a vincularse a determinada agrupación para defenderse o atacar a otras personas, es decir, el factor de vinculación, de integración, es compulsivo, está cifrado en la necesidad de protegerse, de vengarse o de atacar, tal es el caso del horda, el grupo, la tribu, los equipos deportivos, las pandillas de barrio y todos aquéllos grupos en los cuales la competencia juega un papel importante. Desde luego que en materia de violencia, de fuerza o capacidad de ataque, estos grupos cubren una amplia gama de posibilidades, tal como se ha enunciado. Desde los grupos guerrilleros, pasando por los grupos políticos hasta los equipos deportivos en que el nivel de competencia se expresa en forma más civilizada sin infligir daños físicos o morales a sus oponentes o por lo menos, se infligen dentro de parámetros que están socialmente aceptados, los grupos familísticos por el contrario, están conformados por aquél tipo de interrelación que se derivan de necesidades afectivas, de necesidades de tipo cultural, de

tipo biosocial, de territorio, de trabajo, de consanguinidad, que hacen del grupo una necesidad para sus miembros, mientras que en el caso de los grupos compulsivos; el grupo es un mecanismo de defensa o de ataque. En los grupos familísticos el grupo es una necesidad para la vida del hombre, para su desempeño y para su integración en la sociedad.

Así encontramos como ejemplo típico a la familia, los grupos de amigos, los grupos de estudio, de recreación, de vecindario, de capacitación que viene a llenar necesidades sentidas por los individuos en los cuales las interacciones no son forzadas, sino que responden a necesidades objetivas de sus miembros.

3.3 CATEGORIAS QUE SE FUNDAMENTAN EN EL NIVEL DE ORGANIZACION DE LOS GRUPOS

Este tipo de categorización tiene importancia para el trabajador social, y está relacionado con el nivel de organización que ha alcanzado un grupo en razón de su capacidad de obtención de logros, de su madurez y del trabajo realizado tanto por los miembros naturales como por los agentes que actúan en calidad de orientadores o trabajadores de grupo. Nos encontramos con los grupos inorganizados, los grupos semioorganizados y los grupos organizados importantes. Entre los grupos inorganizados

y semiorganizados podemos ilustrar por ejemplo aquéllos grupos que están unidos exteriormente y aparentemente organizados, grupos que muestran un matiz de organización externa, pero de mucha informalidad a su interior, encontramos también a grupos característicos como el público en un estadio, que tiene una determinada capacidad de organización, de movilización que responde a un espectáculo, a sus incentivos centrales, en que la capacidad de interacción de las personas que están presentes es muy poca. Grupos como la multitud y la masa que escuchan y participan en un acto político, que escuchan a un orador, que muestran elementos externos de organización, pero que a su interior carecen realmente de ellos y los niveles de interacción entre sus miembros son casi que despreciables o mínimos.

Los otros tipos de organización o categorías como los grupos organizados importantes son los de mayor interés o agrupan a las unidades sociales hacia las cuales se orienta el interés del trabajador social. Están allí presente los grupos univinculados o grupos que se integran en razón de un factor prevalente sobre los demás como los grupos étnicos, o los grupos de edad o sexo. En ellos el factor de agrupación externo e interno está dado por uno de éstos elementos: un grupo religioso, los grupos de jóvenes, los grupos de adultos o de menores

o los grupos raciales, sin que éste indique que entre los miembros presente de una agrupación de éste tipo pueda existir mayor o menor organización o desorganización. Otro tipo de agrupaciones organizadas importantes son las socioculturales, aquéllas que se derivan de nexos de tipo sociocultural tales como los parentales, los grupos territoriales, las comunidades, los grupos lingüísticos, los grupos estatales, laborales, económicos, políticos, religiosos e ideológicos; los educativos y aún los grupos nominales: encontramos igualmente las agrupaciones multivinculadas en las cuales priman numerosos factores de vinculación, entre ellos económicos, políticos, raciales, familísticos, como ejemplo de los cuales podemos citar, los grupos de familias, los clanes, las tribus, las naciones, las castas, los estados feudales y las clases sociales. Otro tipo de categoría de estos grupos organizados importantes son los que podemos denominar de acuerdo a su volumen, grupos grandes o pequeños, grupos centralizados o descentralizados, grupos con forma de dirección monárquica, aristocrática, oligárquica, democrática, republicana o tiránica, grupos de estratificación diversa, durables y efímeros, solidarios, antagónicas y mixtos, de cultura integrada o no integrada, ricos o pobres de acuerdo a sus componentes y las cualidades o calidades de sus miembros. Los grupos organizados presentan una enorme variedad de disposiciones, nive

les y condiciones hacia las cuales evolucionan los grupos en niveles inferiores de organización.

3.4 CATEGORIAS QUE SE RELACIONAN CON EL MOMENTO DE INTEGRARSE EL TRABAJADOR DE GRUPO A LA ORGANIZACION

Este tipo de categoría se refiere o clasifica los grupos de acuerdo como se inicia la relación entre el trabajador de grupo y éstos, por ejemplo, en aquéllos casos en los cuales el trabajador encuentra al grupo en procesos de trabajos pre-existentes integrados con o sin problemas, mediana, ínfima, o muy organizada; con metas cumplidas o metas por cumplir, con programas o sin programas o proyectos. se afirma que estamos en presencia de un grupo preorganizado o preexistente que existe antes que se de la presencia del trabajador de grupo y aquéllos grupos que surgen del proceso de trabajo de éste, del trabajador de grupo, son los grupos que resultan del análisis de los diagnósticos de problemas que afectan a individuos a los cuales considera el terapeuta o trabajador de grupo que pueda darle atención, solución y orientación o mejor utilización de recursos en la medida que integra a éstas personas en diversas agrupaciones. Son los grupos que resultan de ese trabajo y tiene dentro del factor de análisis, características muy diferentes a los grupos pre-existentes.

Con los grupos pre-existentes se da una interrelación diferente: mientras que en el grupo formado por el trabajador de grupo se van dando matices y características que resultan de la relación del terapeuta con ellos, en los grupos preformados es normal que el trabajador encuentre una personalidad definida, propósitos ya definidos, metas trazadas por los miembros del grupo y problemas que se derivan de la falta de orientación o de necesidades de capacitación de sus miembros. Conocer éstos elementos facilita o dificulta el trabajo de las personas que en calidad de terapeuta o trabajadores de grupo se vinculan a estos procesos.

3.5 CATEGORIAS RELACIONADAS CON LOS OBJETIVOS DEL GRUPO

De acuerdo a las metas que se proponen los grupos pueden resultar de diversos tipos de categorías o pueden categorizarse en diversas formas: así es posible encontrar grupos centrados en los objetivos en los cuales el tipo de interrelación, el tipo de orientación es normalmente directivo: el énfasis está hecho, está dado por la obtención de metas, la utilización y disposición de recursos, el cumplimiento de propósitos y programas y en casos muy estrictos o muy avanzados de este tipo de trabajo, el cumplimiento de un cronograma previamente trazado. Otros grupos se diferencian de éstos porque el matiz está dado en la relación personal, son los grupos que

se orientan bajo criterios no directivos que en la mayoría de los casos están orientados hacia procesos terapéuticos que se preocupan o se interesan por el tratamiento de problemas de las personas en el orden y nivel sicosocial, familiar, pero en el caso del trabajador social responden al criterio con el que éste establezca su relación con éste tipo de relaciones si es probable que un trabajador social, un terapeuta, un sociólogo, enfoque su papel en el grupo, preocupándose porque el grupo cumpla unos determinados objetivos y metas que se ha trazado mientras que otro esté centrado o preocupado por introducir o lograr la inducción de una serie de cambios en la personalidad o en el comportamiento de sus individuos dándole mayor importancia a estos aspectos que al cumplimiento de las metas trazadas, no significa esto que se disminuya la importancia de la obtención de esas metas va a resultar de acuerdo al tipo de trabajo y a la calidad del trabajo que haga el trabajador de grupo sobre la personalidad y el comportamiento de los miembros del grupo.

3.6 EJEMPLO Y PRESENCIA DE LOS GRUPOS ORGANIZADOS Y COMPLEJOS EN NUESTRA REALIDAD

Puede observarse que de acuerdo a los autores existen infinidad de formas de categorizar a los grupos en clases y tipos que esas formas, esas categorías y esos factores

de agrupación se relacionan con las formas de expresarse social y culturalmente las organizaciones, y los grupos se relacionan igualmente con los nexos que atan a los individuos, la forma como responden a los estímulos internos y externos a los motivos que lo llevan a vincularse a los grupo al nivel de organización y desorganización existente y a la capacidad de obtención de metas y logros. Diagnosticar qué tipo de grupo, qué clase de agrupación es la que tenemos en frente o es con la que nos hemos relacionado, qué nivel de organización posee el grupo, qué capacidad de trabajo; qué nivel de solidaridad existe entre sus miembros; es uno de los aspectos importantes para poder definir proyectos, metas y objetivos a lograr dentro del proceso de trabajo social de grupo.

3.6.1 Categorías grupales. Se clasifican en: Grupos inorganizados e inorganizados; Grupos organizados importantes.

GRUPOS INORGANIZADOS E INORGANIZADOS:

- Unidos exteriormente y aparentemente organizados
- Público
- Multitud, masa
- Pluridades seminominales
- Pluridades sumamente nominales.

GRUPOS ORGANIZADOS IMPORTANTES:

Grupos Univinculados

- Agrupaciones biosociales
- Raza
- Sexo
- Grupos de edad

Agrupaciones socio-culturales

- Grupos parentales
- Grupos territoriales
- Lingüísticos
- Estatales
- Laborales
- Económicos
- Religiosos
- Políticos
- Ideológicos y educativos
- Nominales de -élite-.

Grupos Multivinculados

- La familia
- Clanes
- Tritus
- Las naciones
- Las cartas

- Estados feudales
- Clases sociales

Variedades Estructurales

- Grupos grandes o pequeños por su dimensión
- Bien organizados o semioorganizados
- Centralizados o descentralizados
- Con formas de gobierno: monárquicas, aristocráticas, democráticas, republicanas, titánicas, etcétera.
- Diversamente estratificadas
- Durables y efímeros
- Solidarios, antagónicos y mixtos
- De cultura integrada, no integrada mixta
- Ricos y pobres por sus componentes de significaciones y vehículos por la cualidad de los miembros.
- Con relaciones intergrupales recíprocas:

* Solidarios (como el subgrupo con el grupo, grupos coordinados).

* Antagónicos

* Neutrales

* No relacionados

* Estratificados.

GRUPOS MULTIVINCULADOS: Es la totalidad de la persona interactiva ligada entre sí por uno o más lazos univinculados (valores significados o normas).

CLASIFICACION DE LOS GRUPOS MULTIVINCULADOS:

- Según el número de lazos univinculantes componentes, según la cualidad de éstos lazos, según la relación mutua de los lazos que lo integran (antagonismo o solidaridad, afinidad o carencia de ella) según el carácter abierto o cerrado de los grupos, ejemplo: Grupos bivinculados, unión por el lenguaje más la religión (los hermanos protestantes).

Grupos bivinculados por el trabajo y el sexo (obreras

de las fábricas por la raza más la localidad geográfica).

Grupos trivinculados (unión de tres vínculos), ejemplo:

Grupos unidos por la raza, trabajo y religión, (los porteros negros de religión protestante).

Los grupos multivinculados pueden ser:

- Antagónicos
- solidarios
- Intermediarios o neutrales.

Los grupos multivinculados antagónicos tienen acciones ideas e impulsos contradictorios.

Son solidarios cuando los lazos son congruentes entre sí y provoca las mismas acciones, ideas, emociones y violaciones; son intermediarios o neutrales, son los que mantienen una posición intermedia.

El vínculo de partido político se combinan fácilmente con los lazos estatales, lingüísticos, territoriales, laborales y religiosos, así como los del sexo, edad, raza y parentesco.

El vínculo del grupo estatal se une frecuentemente a los lazos religiosos, territoriales, lingüístico, racia

les, y de partido político.

El vínculo del lazo laboral establece fácil unión con los lazos del sexo, edad, parentesco, territorio, partido político y raza.

Son grupos multivinculados la familia, el clan, la tribu, la nación, la casta, el estado, la clase social.

GRUPOS UNIVINCULADOS

Cuando un grupo se halla unificado en un sistema social real por un vínculo es univinculado. Ejemplo: Grupos religiosos católico. Cuando el grupo tiene dos o más números de vinculados, ejemplo: grupos con dos o más conjuntos de significaciones coordinado entre sí: religiosos y políticos; económicos y científicos; recreativos y económicos; grupos tetravinculados que posee tres significaciones, normas y valores, ejemplo: grupo recreativo, ético y económicos.

La clasificación de los grupos organizados en univinculados y multivinculados, puede subdividirse en varias subclases, de acuerdo con características adicionales secundarias. En virtud de ello podemos distinguir en dos clases los grupos siguientes:

- Relativamente grandes o pequeños
- Claramente organizados y semiorganizados
- De organización gubernamental centralizada, descentralizada.
- Grupos estratificados
- Efectivos y duraderos
- Grupos abiertos y cerrados e intermedios
- Solidarios, antagónicos y mixtos
- De altura integrada, no integrada y contradictorios
- Según las diversas combinaciones de sus componentes.

GRUPO UNIVINCULADOS

- RELATIVAMENTE GRANDES O PEQUEÑOS: Aún entre grupos de la misma naturaleza como las uniones obreras o grupos lingüísticos existen la clasificación grande y pequeña, según su tamaño.

- CLARAMENTE ORGANIZADO Y SEMIORGANIZADO: Por regla general los grupos sociales poderosos son grupos vinculados en organizados desde un punto de vista técnico. Sin embargo hay grupos que se hallan organizados sólo una fracción de sus miembros potenciales; la otra parte se halla aparentemente organizada o desorganizada. Algunos de éstos grupos poseen un gran conjunto potencial de miembros como la raza, los grupos sexuales o lingüísticos. Cuando ésta multitud posee un grupo organizado de dirigentes, éste núcleo organizado se halla sostenido espontáneamente por la situación y aspiración de la parte no organizada. Cada uno de sus miembros obra espontáneamente, a veces incluso sin un conocimiento de las acciones de los dirigentes y de los otros miembros. En estas condiciones el peso total de éste grupo semiorganizado se hace considerable. Su presencia y presión se hace notar.

- GRUPO DE ORGANIZACION GUBERNAMENTAL CENTRALIZADA, DESCENTRALIZADA: El gobierno centralizado es aquél que regula casi todas las relaciones de los ciudadanos, que controla también todos los gobiernos de la república federal, ejemplo: El gobierno centralista de Rusia.

La organización gubernamental de la iglesia católica romana es más centralizada que la de la iglesia protes

tante, evangelica. Existen uniones obreras, universidades, familias, partidos políticos u otros grupos como un gobierno más o menos centralizado.

En algunos de los grupos la centralización es tan grande que llega a menudo entre la falta de una verdadera organización. Los gobiernos en los grupos organizados ofrecen diversos tipos clasificados de modo distinto; gobierno de uno: Monarquía (forma pura), tiranía (forma impura).

Gobierno de una minoría: Aristocracia (forma pura, Oligarquía (forma impura).

Según Platón, aristocracia (gobiernos de los sabios) timocracia (gobierno de los orgullosos de gloria y honor militar). Oligarquía: (gobierno de los ricos) democracia (gobierno animado por una libertad irrestringida).

Tiranía (el peor gobierno de compulsión y torpe crueldad).

GRUPOS UNIVINCULADOS

GRUPOS EXTRATIFICADOS

Son los grupos organizados que poseen diferentes tipos de extratificación.

En la clasificación de la forma de extratificación o desiguales.

Para la sociología la clasificación más importante es:

- Estratos reales organizados, oficiales y no oficiales, aparentemente organizado y seudos estratos nominales, estadístico (pluridades).
- Estratificación intra e intergrupala
- Estratificación univinculada y multivinculada.

Cada uno de los estratos uni y multivinculados puede ser abierto (no hereditario), cerrados (hereditario) intermediario entre las formas intermedias se hallan las jurídicamente sancionadas por el derecho oficial del estado o de algún otro grupo y las de hecho; es decir, sin sanción jurídica específica.

Los estrato multivinculados pueden ser clasificados según el número de los estratificantes: En doble, triple o cuadrúples, etcétera, pueden además, ser clasificados en:

- Intimante solidarios y afines

- Antagónicos o falta de afinidad y neutral.

- Estratos realmente organizados, aparentemente organizados y los miembros nominales o pseudo estrato.

AGRUPACIONES BIOSOCIALES

GRUPO POR EDAD: Cada uno de los grupos de edad tienen intereses comunes (significaciones, normas, valores). En parte solidarios, en parte antagónicos con los de diferentes edades dentro de su mismo grupo. Aquí también las diferencias biológicas sirven de base fija para establecer las diferencias socioculturales en materia de derecho, deberes, funciones, condiciones jurídicas a desempeñar. Como resultado de tales diferenciaciones biológicas surgieron los grupos de edades reales, así como las colectividades aparentemente organizadas prácticamente en todas las poblaciones del pasado y del presente.

La división más común parece ser de 3 a 4: el infante, el adolescente, el adulto y el anciano.

En la mayor parte de las sociedades contemporáneas se establece un punto jurídico de arranque de la edad de madurez y de responsabilidad (18, 20, 21) años, según

la sociedad y los derechos adquiridos.

GRUPOS SOCIOCULTURALES

GRUPOS FARENTALES: Son grupos reales cuyos significados, valores-normas surgen de las relaciones de sangre de extracción común, adopción, totemismo y otros equivalentes

GRUPO TERRITORIAL: Es el limitado por un área geográfica, es un mismo domicilio, casa, aldea, ciudad, país o nación, donde las interacciones con los vecinos o conducen a un intercambio y asimilación de muchas costumbres y formas de conductas. Especialmente cuando esa residencia es permanente y duradera.

La proximidad territorial crea entre los vecinos una serie de intereses comunes, tornándose solidarios dentro los límites de dichos intereses, sea cual fuere su diferencia en otros aspectos.

El territorio liga directamente, por el proceso de interacción en una misma comunidad de interés.

GRUPOS SOCIOCULTURALES

ESTADO: Es un grupo organizado que surge bastante tarde en la historia de la humanidad y presupone la existencia del derecho. En la medida en que el Estado constituye una nación organizada su existencia supone ya la de normas jurídicas que definen su territorio, su régimen, su constitución; en una palabra su estructura y funcionamiento. El Estado no puede existir sin normas jurídicas.

GRUPOS SOCIOCULTURALES

GRUPOS ECONOMICOS: Están íntimamente vinculados a los grupos laborales, aunque no idéntico a ellos, se halla la diferenciación de la población en varios grupos de intereses económicos entre éstos, los más importantes son los grupos de los ricos y los pobres; de los patronos capitalistas y los trabajadores asalariados, de los productores y los consumidores; de los vendedores y los compradores; de los propietarios y los no propietarios; de los arrendadores y los no arrendadores. Esta diferenciación toma el aspecto de una estratificación social, pero no coincide enteramente con ella. En muchas poblaciones los grupos de inquilinos, patronos y empleados, no constituyen una jerarquía de superior a inferior o de tomadores y subordinados.

En tales poblaciones existen grupos con tales intereses

económicos, pero no estratificados en una jerarquía de rango y autoridades.

Están íntimamente relacionados con la división laboral, puesto que por lo general la mayoría de los grupos laborales no calificados ganan salarios escasos y perciben escasa renta; los semicalificados están en mejores condiciones; los calificados en mejor situación aún; los profesionales y los pequeños hombres de negocio se hallan colocado más arriba en la escala económica, junto con un amplio porcentaje de patronos y propietarios en tanto que los grandes terratenientes y los grupos profesionales de prestigio, de autoridades y grandes negociantes se encuentran por lo general en lo alto de la escala en su calidad de capitalista patronos y propietarios.

GRUPO LINGÜÍSTICO: Son los que participan de un mismo lenguaje, tienen esencialmente la misma cultura, manera, costumbres, creencias, modo de pensar; en una suma, una cultura moral y material semejante.

Ni los grupos territoriales, ni los parentales, ni los estatales coinciden con los grupos de lenguaje.

GRUPOS ESTATALES: Son grupos cerrados y es uno de los más poderosos, especialmente cuando se tratan de Estados

que son "grandes potencias" y cuya reglamentación se dilata hasta alcanzar el tipo totalitario. Cumple con todos los requisitos del poder político.

El Estado ejerce una enorme influencia sobre todos sus miembros desde su nacimiento. Legitimando su matrimonio, su deceso, interviniendo en los actos de la vida, aún en los más íntimos; sus leyes y ordenanzas determinan que normas de conductas son obligatorias, permitidas o delictivas. Los órganos del Estado ejecutivo, legislativo y judicial impulsa constantemente al individuo en varias direcciones por relaciones armónicas de explotación o de cohesión.

El Estado regula y fiscaliza el sistema monetario de la población.

Mantiene el orden dentro de la población del Estado

Promulga las normas de derecho oficial en vista de una regulación obligatoria del Estado.

Aplica el derecho oficial, juicios y soluciones de los conflictos entre sus miembros; captura y castiga a los infractores.

GRUPOS LABORALES: Es la totalidad de los individuos relacionados entre sí por una ocupación, ya sea similar, ya idéntica. Su número está formado por aquellos individuos que permanecen en una ocupación durante un lapso considerable y a quienes el trabajo profesional proporciona el medio de subsistencia. En muchas ocasiones encontramos también el individuo que cambia de uno a otro trabajo, permaneciendo poco tiempo en cada uno se constituye en grupos laborales temporales.

Las grandes presiones de los grupos laborales temporales se manifiesta en los movimientos sociales contemporáneos del socialismo revolucionario y otros que claman por una organización de la vida social y de las instituciones, sobre la base de la diferenciación laboral.

Los grupos laborales constituyen uno de los grupos más poderosos, pero tal poder debe ser exagerado, como tampoco sus posibilidades idealizadas en demasía. El grupo laboral constituye una de las coordenadas más indispensables para una definición de la posición sociocultural de un individuo, un grupo o proceso sociocultural.

GRUPOS POLITICOS: Por partido político se entiende una agrupación de individuos organizada para el logro de una finalidad política. La naturaleza concreta de ésta

finalidad del partido (serie de significados-valores, normas) fluctúa ampliamente dependiendo de las condiciones dentro de las cuales actúa semejante partido.

Por lo general, se relaciona con el gobierno o el estado con su personal, con la organización política de la población, con una serie de problemas económicos urgentes dentro de las condiciones existentes y con una amplia variedad de otros valores primordiales, pero no exclusivamente de orden político o económico.

Algunos de los partidos se exponen en sus programas una larga serie de valores y finalidades, en tanto que otros, denominados a veces liga, asociaciones o uniones, tienen solamente una finalidad central, para la realización, el partido se halla especialmente organizado. Los partidos republicanos y democratas, el partido comunista, el fascista o el nazi, el liberal o el conservador, el socialista, el agrario, el del trabajador del campo, los cristianos, los democratas cristianos, constituyen unos ejemplos de partidos contemporáneos. Con denominaciones diferentes los partidos políticos han existido practicamente en todas las sociedades históricas y en formas menos cristalizadas también en todos los pueblos primitivos.

Tan pronto como aparecen dos o más factores organizados cada uno de ellas intentan alcanzar tal o cual finalidad política o económica, como se cambió de presidente modificación del estado del alto personal administrativo.

GRUPOS EDUCATIVOS: Es un grupo organizado encargado de transformar un organismo biológico en un miembro socializado, la familia, el grupo parental, las pequeñas agrupaciones de un maestro y sus alumnos, los grupos locales de camaradas y amigos, los grupos de edad y sexo, los grupos escolares, estatales, de lenguaje, religiosos, políticos y laborales, con sus respectivos medios de comunicación como la prensa, los libros, la radio, los museos, los conciertos, las obras teatrales, el cine, etcétera, forma parte del sistema educativo de la población.

El sistema escolar en sentido estricto, constituye solo una pequeña parte de la totalidad de los recursos educativos de toda población.

A los grupos educativos se debe en gran parte la clase de miembro que integra la población: su mentalidad, rasgos socioculturales que cubre el organismo biológico. La totalidad de los recursos educativos es casi coincidente con las fuerzas que obran en una población determi

nada.

GRUPOS RELIGIOSOS: Es el formado por una serie de valores supremos expresados en un credo, objetivados por los vehículos del culto y socializado por una conducta que se adapta a las normas religiosas que unen a los miembros dentro de un mismo grupo religioso.

El grupo religioso tiene:

- El componente específico de significados, valores, normas.
- El componente de sus integrantes e interacción que usan, operan, verifican e intercambian éstas significaciones.
- El componente de vehículos, la serie entera del ritual litúrgico y sus prácticas, con todos los edificios y objetos mediante los cuales éstos significados se expresan, realizan y socializan. El primer componente constituye doctrina religiosa, o sea, el sistema de creencias; el segundo consiste en los miembros de la iglesia; el tercero se basa en el culto religioso, el ritual y la conducta, la religión actúa como una fuerza unificadora, ligando a todos los creyentes en un grupo solidario.

animado por la hermandad religiosa, ejemplo: El confuscismo, taoísmo, induismo, budismo, maometismo, judaísmo, y cristianismo.

GRUPO DE PLURALIDAD NOMINAL DE LA "ÉLITE": Raras veces constituye un verdadero grupo apareciendo más bien como individuo sobresaliente, cuya influencia, comparada con la del grupo demuestra ser notoria superior.

La élite representa una enorme fuerza histórica, ejemplo: Los héroes aquéllos que llegan a ser los guías más destacados de los grupos sociales influyentes, estados, iglesia, clase. Juntamente constituirán la verdadera élite. Es el grupo de los grandes hombres no sólo de los buenos, sino de los malos; no solo de los individuos sobresalientes en cuanto a salud, intelecto y sociabilidad, sino de los maestros en los campos que afectan los intereses del hombre.

3.6.2 Clases y tipos de grupos. Se clasifican en:

TIPO FAMILÍSTICO: El tipo de grupo familístico es muy vinculado presentan una gran cantidad de sistema de cultura, que constituyen una verdadera enciclopedia de congeries culturales, en partes unidos casual-significativamente, en parte causalmente y en parte de las necesidades

familiares, como elemento común externo, y en parte por su adyacencia espacial. El tipo familístico está representado por la familia en la cual se establecen diferentes tipos de interacción familísticas (predominantes solidarios), compulsivas (predominantes antagónicas) y mixtas en partes solidarias, en partes antagónicas. La solidaridad de las partes es intensa y tan íntima como al interdependencias de las diversas partes del organismo; lo que concierne a una de las partes y también a la otra: las alegrías y las penas, el éxito y el fracaso de uno son compartidas por los otros y traen su concurrencia, ayuda, preocupación, y simpatía. Los sujetos de la interacción familística pueden ser diferentes el uno del otro en ciertos de características exteriores: en edad y sexo, salud y enfermedad, debilidad y vigor, estatura, pigmentación, inteligencia, temperamento, ocupación, nacionalidad o raza y no obstante, todos se asemejan su devoción mutua, en la elevada valoración de lo que es común a todos y ordinariamente, en sus principales valores socio-culturales y normas de conducta.

Sus vidas se hallan fundidas en un grupo tal, que las partes se buscan recíprocamente, se necesitan, se ayudan espontáneamente (mediante las motivaciones fundamentales y normativas) prescindiendo de toda consideración utilitaria o hedonista; una madre cariñosa se ocupa de su

hijo enfermo o débil mental, más que de su hijo sano, a pesar del hecho de que la cuidado por el hijo defectuoso no constituye una fuente de placer ni de beneficio para ella.

TIPO COMPULSIVO: Su característica principal es su naturaleza predominante antagonista: posee como tal muchas variedades puede ser muy intensa, animado por un odio insaciable en la búsqueda del exterminio del enemigo y en la eterna execración de su memoria; y puede ser menos intensa, buscando influir al oponente alguna pena, daño, multa, incomodidad o vergüenza. Como la relación familiar su extensión puede ser omnicomensiva y total buscando cada parte destruir todos los valores del adversario desaprobandolo todo lo que éste posee y hace; el tipo compulsivo puede ser circunscrito y limitado en su extensión unilateral y mutuo directo, indirecto durable y temporario. Su motivación puede ser fundamental, normativa e intencionales o combinación de ellas. Ejemplo: Un disgusto natural causado por la motivación fundamental coopera con la motivación normativa, que impone el deber de odiar, de obligar por las fuerzas, de castigar, de derrotar al adversario y con la motivación utilitaria de provecho y ventaja, la que va desde la compulsión despedida del adversario forzando a obedecer las órdenes de la parte dominante hasta la obligación de trabajar

por élla, de ser explotado, ejemplo: Los sistemas de gobierno.

La compulsión y la cohesión pueden asumir normas diferentes tanto cuantitativas como cualitativamente. Pero donde quiera que se dé, y especialmente cuando es aplicada en beneficio exclusivo de la parte más fuerte, la relación se hace parcial o totalmente compulsiva.

Las relaciones entre un amo odiado y un esclavo o ciervo inhumanamente tratado, entre el verdugo y el ejecutado, el cruel cerquistador y el conquistado; el gobierno despótico y los súbditos, y el extorcionista y la víctima, el raptador y el raptado; el violador y la violada, y muchos otros manifiestos de naturaleza compulsiva.

La interacción compulsiva muestra siempre una dominación despótica, tiránica dictatorial de la parte oprimida. Sirve solamente a sus propios intereses a costa de la parte subyugada. Su dominio se asienta principalmente y a menudo exclusivamente, sobre la fuerza bruta (el fraude), tan pronto disimulado por una ideología altisonante tan pronto desnudo en la brutalidad. Formalmente, puede asumir formas monárquicas y republicanas, timocráticas, aristocráticas, oligárquicas e incluso democráticas; pero, a pesar de su apariencia es siempre una tira

nía, una dictadura y una autocracia.

En la interacción intergrupal, la forma más aguda de relación compulsiva es la guerra internacional o civil, revoluciones, tumultos y revueltos sangrientas, que persiguen siempre el exterminio del enemigo y la destrucción de sus bienes.

TIPO MIXTO O CONTRACTUAL: La solidaridad es limitada en su extensión. Cubre solamente unos valores, a menudo muy reducidos en la interacción de las partes, nunca la totalidad y ni siquiera la mayor parte de su vida. Puede referirse a valores económicos, políticos u otros valores especiales, siempre limitados, como interrelación entre patrones y empleados, inquilinos y propietarios. Más allá de éste limitado sector de solidaridad, los otros sectores de sus relaciones pueden ser y a menudo antagonicos, o lo sumo, neutrales.

En los grupos de tipo mixto la intensidad de la solidaridad puede ser alta o baja dependiendo de los valores implicados y de la actitud de las partes.

La solidaridad mixta tiene neutralidad benevola, resistencia pasiva, cooperación renuente, cooperación emuladora, amor y aversión simultáneas.

SOLIDARIDAD NEUTRAL Y BENEVOLA: Se halla presente en todas las interacciones donde las partes mantienen una actitud de neutralidad benevola, es decir, manifiestan una tolerancia complaciente frente a algunas de las aspiraciones y actividades de las otras partes, acompañada de una tolerancia ligeramente inamistosa y algo de desagrado con respecto a las otras aspiraciones y actividades. Ejemplo: Como en la segunda guerra mundial, alguna de las naciones como Turquía mostraban tan pronto una neutralidad benévola, hacía los aliados, tan pronto hacía Alemania, sus relaciones hacía los aliados y hacia Alemania eran de tipo mixto.

SOLIDARIDAD DE RESISTENCIA PASIVA Y COOPERACION RENUENTE: Esta solidaridad la procura las interacciones en las cuales hay una resistencia pasiva de las partes con respecto a alguno de los valores y utilidades. Ejemplo: Cuando muchos capitalistas americanos y europeos cooperaban comercialmente con el gobierno comunista soviético, ambas partes seguían siendo pasivamente inamistosas con respecto a sus otras actividades y valores.

SOLIDARIDAD EMULADORA: Esta relación es aún mucho más manifiesta en diversas interacciones de competencia y rivalidad combinada con una cooperación en emulación correcta. Ejemplo: Una alianza de individuos o naciones,

antagonistas en otros aspectos contra un enemigo común constituye otra especie de forma mixta. Son solidarios en todo aquéllo que concierne a la lucha con el enemigo. Ejemplo: La historia de las guerras se halla llena de éstas formas de solidaridad emuladora, lo mismo sucede en la competencia y la rivalidad de las partes, en los negocios y en el amor, en la política y en la ciencia, en las bellas artes y en los deportes, en litigios judiciales, son siempre antagónicos por naturaleza.

SOLIDARIDAD AMOR Y ADVERSION SIMULTANEAS: Estas se manifiestan en aquellas relaciones en las partes que se odian profundamente una a las otras por alguna de sus características o acciones, y al mismo tiempo se respetan y admiran por otros caracteres y valores.

Ejemplo: Los amantes turbulentos, o el marido y la mujer que tan pronto se aman como se odian, los jefes de facciones revolucionarias.

SOLIDARIDAD CON CARACTERISTICAS DE GRUPO CONTRACTUAL: Es siempre egoísta, una persona o grupo, al concluir un contrato lo hace en provecho propio, se vinculan a la otra parte, solo en cuanto a esto le procura una ventaja (beneficio, placer, servicios). Tiende a obtener de la otra parte al máximo por lo mismo posible. En éste

sentido constituye una solidaridad interesada y calculada.

Como resultado de éste egoísmo, la relación mixta (contractual) no puede ser ilimitada e identificada. Por ello la solidaridad de forma mixta (contractual) no puede ser ilimitada e indentificada. Por ello la solidaridad de forma mixta se halla por lo general limitada y tiende a ser fría y legalista. Ejemplo: Los derechos, las obligaciones, las funciones, los servicios, las remuneraciones, las relaciones sociales de las partes contratantes con especificas ordinariamente la manera más completa posible con todas sus reservas, especificaciones, cláusulas.

3.6.3 Grupos pre-existentes: Son grupos organizados que existieron con anterioridad desprovistos de derechos sin normas jurídicas alguna reconocida por el Estado. Ejemplo: Clanes, tribus, totémicos, gens, horda, guildas, corporaciones, cofradías.

CLAN: Es un grupo patrilineal como un hombre y todos sus parientes en la línea paterna, es decir, su padre, los hermanos y hermanas de éste, sus propios hermanos y hermanas de éste, los hijos e hijas de estos últimos, todos los hijos de los miembros masculinos del clan ex

clusivamente. La solidaridad del clan es mantenida gracias al lazo establecida:

- Por la decencia común
- Por la posesión de "totems" comune común.
- Por la posesión de un territorio.

GUILDAS: Conjunto de personas con la obligación de defender la vida y honra, se preocupan por la defensa mutua, los servicios colectivos, amparano los riesgos y accidentes; la honra en la memoria de los cofrades difuntos y el encargo de educación de los hijos.

HORDA: Es un grupo multivinculado formado por los siguientes lazos compuestos:

- El territorial
 - El parental. (Por el matrimonio y los hijos).
 - El laboral y económico (en el sentido de cooperación para segurar los medios de subsistencia)
 - Posiblemente el lingüístico
 - El lazo de apariencia común, enemigos comunes, comunes recreaciones y los rituales semireligiosos de la guerra, la venganza y los cultos funerarios.
-

COFRADIAS: Tenían como función social socorrer a los ancianos enfermos e inválidos, ayudaban a los huérfanos y les enseñaban oficios y en algunos casos pagaban en especie o dinero a los enfermos.

CORPORACIONES: Es la unión de obreros para cooperarce mutuamente. Es una institución o ente moral e impersonal cuyo funcionamiento implica la cooperación de todos sus miembros para el logro de fines comunes.

GRUPOS INEXISTENTES: Gens: Nombre con que la antigua Roma se designaba a la familia patriarcal, primitiva célula social y política de la polis Romana.

La Gens tenía su jefe, su culto familiar, su sepultura común y su nomen gentilicium.

En las primitivas ciudades romanas los jefes de los gens constituían el consejo de ancianos o senado. Sus miembros formaban el patriarcado, aristocracia agraria que alcanzó su máximo poder político a la caída de la monarquía.

Originariamente, la comunidad de la gens representaba un bloque de intereses y una solidaridad jurídica, a la vez que económica. No obstante, con el tiempo perdieron su cohesión y poder al fragmentarse, la mayoría de ellas,

en multitud de pequeñas nuevas familias, entonces la pugna entre el patriciado y la plebe por la igualdad de derechos políticos se convirtió de hecho en una lucha de antiguos Gens, con el fin de arrebatárles el poder económico (territorial) y político que seguían ejerciendo.

Consecuencia de ello fué la disminución del poder político de la gens durante la república, en beneficio de la plebe y el equestri. Bajo el régimen imperial las gens perdieron por completo la dirección política del imperio frente a las familias, provincianas que formaron la nueva clase dirigente.

GRUPO PREEXISTENTE. TRIBU: Es una aglomeración de familias o pueblos bajo la autoridad de un mismo jefe, que vive en una misma comarca, y tienen origen común: Las tribus salvajes de africa.

3.6.4 Grupos conformados para fines específicos. Los grupos conformados para fines específicos son:

- Organizaciones de base comunitaria (digidec, acción comunal, defensa civil, comité, junta de vecinos, sociedad de padres de familia, clubes, comunas).

- Organizaciones de base socio económicas (cooperativas y microempresas).

- Organizaciones de bases gremiales (sindicatos, ligas campesinas, centrales obreras, asociaciones, federaciones, confederaciones).

3.6.4.1 Digidec. La forma constitucional de 1968, marca una etapa significativa en el proceso histórico del país y desde luego en la acción comunal como programa de gobierno. Se limitó la facultad que tenían las asambleas departamentales y concejos municipales, para estructurar la organización y funcionamiento del programa de acción comunal, ya que éstos cuerpos colegiados de tipo "técnico administrativo".

Para el programa de acción comunal ésta reforma produjo un avance hacia la descentralización administrativa del Ministerio de Gobierno, establecida por el Decreto-Ley 3159 de 1968 permitió a la acción comunal pasar a la categoría de Dirección General de Integración y Desarrollo de la Comunidad.

La actual estructura administrativa de la digidec establecida por los Decretos 659 y 126, permite atender con mayor eficiencia el desarrollo del programa, analizando

los recursos administrativos, técnicos legales y financieros hacia las prioridades definidas por la comunidad a través de sus organizaciones comunales.

La Digedec constituye para el Estado uno de los pilares de su política social.

Esta dirección tiene como objetivo primordial el orientar y promover el proceso democrático de organización y mejoramiento integral de las comunidades urbanas e indígenas del país.

La organización de base a través de la cual desarrolla la digedec sus programas es la junta de acción comunal. Las inspecciones de la Digidec en su conjunto se hacen a través del Fondo de Desarrollo Comunal creado por el Decreto 3.159 y reglamentado por el Decreto 158 de 1970, como un establecimiento público dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

La organización administrativa de la Digidec está representada por la dirección general, división general de desarrollo de la comunidad, división de asuntos indígenas, división de capacitación, división de programas especiales, sección de asistencia legal, comisión general de coordinación.

De acuerdo a la estructura administrativa reglamentada por el Decreto 126, a la Digidec se le asignan las siguientes funciones:

- De la dirección general: Colaborar en la formulación de la política gubernamental de desarrollo de la comunidad e integración indígena.
- Elaborar proyectos de programas de desarrollo de la comunidad e intervenir en los mismos.
- Ejecutar programas de desarrollo de la comunidad.
- Coordinar y supervisar los programas de desarrollo de la comunidad que realicen con otras dependencias nacionales.
- Dirigir y coordinar conjuntamente con el Departamento Nacional de Planeación la asistencia técnica y económica que preste a entidades públicas que ejecuten programas de desarrollo de la comunidad en los ámbitos nacionales, departamentales y municipales.
- Velar porque las organizaciones de acción comunal cumplan sus objetivos.

- De la división de desarrollo de la comunidad: Ejecutar programas de promoción de desarrollo de las comunidades mediante el estímulo y el apoyo de las organizaciones de base.
- Asesorar a los organismos comunales en su constitución y funcionamiento.
- Coordinar en los ámbitos regionales y local, la participación de los sectores públicos en los programas de integración y desarrollo de la comunidad.
- Coordinar en los ámbitos regional y local, la asistencia técnica que las distintas entidades oficiales, privadas y extranjeras presten a los organismos comunales para el desarrollo de su programa.
- Vigilar la percepción e inversión de fondos de bienes que las organizaciones de acción comunal reciban de sus propios miembros, del Estado, de entidades o personas privadas y de organismos extranjeros y denunciar ante las autoridades competentes cualquier irregularidad que ocurra con ocasión de su manejo.
- Velar por el cumplimiento de las normas legales y estatutarias con el funcionamiento de las organizaciones

de la acción comunal.

- De la división de capacitación: Asesorar al director general en la definición, orientación y contenido de los programas de capacitación, antes para el logro de los objetivos de desarrollo de la comunidad e integración indígena.

- Elaborar, supervisar y evaluar los programas de capacitación para dirigentes y promotores comunales, funcionarios oficiales y de más participantes en programas de desarrollo de comunidad.

- Intervenir en la elaboración y ejecución de los programas de capacitación indígena que, a nombre de la nación desarrollan otras entidades públicas y privadas.

- De la División de Asuntos Indígenas: Promover y ejecutar programas especiales de integración y desarrollo de la población indígena.

- Apoyar, estimular y asesorar a la población indígena en la selección y adopción de los distintos factores culturales, para su incorporación conciente a la vida nacional.

- Velar por la integridad física de los indígenas, por el cumplimiento de sus normas protectoras.

- Coordinar la participación de los sectores públicos en los programas de integración y desarrollo de la comunidad indígena.

- Coordinar la asistencia técnica que presten las distintas entidades públicas, privadas y extranjeras en desarrollo de programas indigenistas.

- Cuidar, de acuerdo con la ley, los resguardos indígenas.

- De la División de Programas Especiales: Atender la ejecución de programas de corta duración o propósito especializado, originados en otras entidades que requieren la cooperación de la dirección general.

Ejecutar las necesidades asignadas a la dirección general de integración y desarrollo de la comunidad en desarrollo de programas que se realizan conjuntamente con otras entidades públicas o privadas.

- Realizar las investigaciones y elaborar en conjunto con las demás divisiones de la dirección general, los

planes, programas y proyectos que demande la ejecución de la política de integración y desarrollo de las comunidades indígenas.

- Elaborar los informes de tipo general que solicite el director general.

- De los Consejos Nacionales de Integración y Desarrollo de la Comunidad y Política Indigenista: Estos organismos de carácter asesor tiene la función de recomendar al gobierno la política de desarrollo de la comunidad indígena y colaborar en la ejecución de la misma.

- De la Comisión Nacional de Coordinación: Esta comisión interinstitucional creada por el Decreto 1929 de 1979 tiene como función las siguientes:

* Coordinar los programas y actividades de las entidades gubernamentales que actúen en el campo de desarrollo de la comunidad y encauzarlas por medio de las organizaciones cívicas.

* Estudiar y proponer soluciones conjuntas para la satisfacción de las necesidades de mayor prioridad expuestas por la comunidad.

* Realizar estudios sobre evaluación de resultados de los programas de desarrollo de la comunidad.

Institucionalización de la Acción Comunal en Colombia.
Ley 19 de 1958: Fué el resultado de acuerdo entre los partidos políticos y se establecieron las bases sobre las cuales debía reestructurarse la administración pública colombiana y además, señaló que los objetivos de la acción comunal en Colombia como programa de gobierno, son:

ARTICULO 22: Los consejos municipales, las asambleas departamentales y el gobierno nacional, podrán encomendar a las juntas de acción comunal integradas por vecinos de cada distrito y que se organicen de acuerdo con las normas que expidan los respectivos consejos y otras entidades locales, funcionarios de centros y vigilancia de determinados servicios públicos, o dar a esas juntas ciertas intervenciones en el manejo de los mismos.

ARTICULO 23: El gobierno fomentará, por los sistemas que juzgue más aconsejables y de acuerdo con las autoridades departamentales y municipales, la cooperación de los vecinos de cada municipio para efecto de:

- Aumentar y mejorar los establecimientos de enseñanza

y los restaurantes escolares.

- Aumentar y mejorar los establecimientos de asistencia pública y los restaurantes populares, difundir prácticas de higiene y prevención contra las enfermedades.

- Administrar equitativamente las aguas y establecer adecuados sistemas de riego, drenaje.

- Mejorar los sistemas de explotación agrícola.

- Construir y mantener carreteras, puentes y caminos vecinales.

- Construir viviendas populares y mejorarlas.

- Organizar cooperativas de producción, distribución y consumo.

- Organizar bolsas de trabajo.

- Fomentar la difusión del deporte y de espectáculos e recreación y cultura.

ARTICULO 24: Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo interior podrá especialmente el gobierno:

- Suministrar asistencia técnica, directamente o a través de los organismos departamentales y municipales, para la promoción de cooperación comunal, y la difusión de los conocimientos y prácticas referentes a las materias en el mismo artículo contempladas.
- Establecer subvenciones para los establecimientos y organizaciones que se creen o mejoren por la acción directa por los vecinos de cada lugar.
- Dictar las medidas necesarias para dar efectividad a las disposiciones legales o vigentes sobre obligación, propietarios de fincas, de mantener escuelas en proporción al número de trabajadores de su dependencia.
- Autorizar a los consejos municipales para eximir del impuesto predial al valor de nuevas viviendas populares que se construyan en los respectivos municipios, y de los locales destinados a la enseñanza.
- Organizar cursos e instituciones para la preparación del personal encargado de promover la formación de las juntas de acción comunal, a que se refiere el artículo anterior y orientar sus actividades y prestar la asistencia técnica contemplada en el ordinal de ese artículo.

3.6.4.2 Definición de Acción Comunal. La Junta de Acción Comunal es una corporación sin ánimo de lucro compuesta por los vecinos de un lugar, que aunan esfuerzos y recursos para procurar la solución de las necesidades más sentidas de la comunidad. Artículo 1º. Decreto 1930 de 1979.

La acción comunal es la actividad organizada de la comunidad mediante la cual se busca convertir en soluciones las necesidades y problemas, aprovechando sus propios recursos y el apoyo del gobierno.

Estructura de la Acción Comunal. Las formas tradicionales de participación comunitaria como las "mingas", "convites mano prestada", condujo al gobierno a trazar lineamientos generales enmarcados en la Ley 19 de 1958, mediante la cual se institucionalizan la acción comunal en Colombia, dentro de las técnicas modernas del desarrollo de la comunidad.

¹⁷ La junta de acción comunal es una asociación privada con personería jurídica sin ánimo de lucro, conformada por un número representativo de vecinos de una vereda de barrio, gestionada por una directiva y presidentes

¹⁷ LARA DE ECHEVERRY, Gloria. 20 Años de Desarrollo de la Comunidad. Bogotá. 1979.

de comités, elegidos democráticamente en asamblea general de afiliados, la que a su vez elige un revisor fiscal para el control de las actividades de la organización.

La acción comunal es un proceso a la educación social, cuyo objetivo principal, es el cambio de mentalidad y actitudes de la gente y cuyo punto específico es la ejecución de programas y obras realizadas por la misma comunidad, organizadas solidariamente para afrontar sus propios problemas, superando sus esfuerzos y coordinando los extraños y los del gobierno. El ideal principal de la acción comunales el cambio de mentalidad y aptitudes de los miembros de una actitud pasiva a una activa, de inconciente a conciente, de irresponsable a responsable, de desconfiado a confiado y optimista.

Estructura. La estructura administrativa de una Junta Comunal es:

- La asamblea general
- La junta directiva
- El revisor fiscal
- Comité de trabajo.

- La Asamblea General: Es la máxima autoridad de la junta de acción comunal debido a que es la suma de todos

los socios y la asesoría de la comunidad en general como tal, juega un papel muy importante, dentro de la satisfacción de aspiraciones e inquietudes de esa comunidad.

Por medio de la asamblea general la colectividad expresa sus opiniones, respecto a sus problemas, analiza programas y proyectos, aprueba los gastos para las diferentes actividades comunitarias.

Para lograr una mejor participación de los miembros de la comunidad en la asamblea general se sugieren algunas pautas:

- Visitas a los diferentes sectores de la comunidad para motivarlos sobre la asamblea.
 - Reuniones informales en cada sector entre los miembros de la directiva y los vecinos con el fin de conocer los problemas e inquietudes y descubrir las causas de su poca participación en las diferentes actividades.
 - Colocación de avisos y carteles en lugares visibles alusivos a las actividades comunitarias.
 - El uso de aparatos de sonidos para animar las actividades que van a realizar.
-

- El diseño y la divulgación de una programación clara factible y de resultados positivos para la comunidad.
- Convocar periódicamente a reuniones generales teniendo cuidado que la directiva prepare anticipadamente los puntos a tratar, a fin de que los asistentes encuentren justificada su realización y hagan de ella un organismo funcional y operante.

ASAMBLEA GENERAL DE LA ACCION COMUNAL

Funciones de la Asamblea General de la Acción Comunal

- Designar a la persona que va a presidir la reunión, quien no podrá ser miembro de la mesa directiva, actuará como secretario el mismo de la junta de acción comunal.
- Aprobar previamente los gastos superiores a \$ 10.000, 00 pesos.
- Adoptar y modificar sus estatutos, los cuales entrarán a regir sólo cuando sean aprobados por el Ministerio de Gobierno.
- Elegir y remover el fiscal y el suplente lo mismo que la mesa directiva de la junta.

- Determinar el número, nombre y funcionarios de los comités de trabajo.
- Las demás que señale la ley o los estatutos.

JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva de la Acción Comunal. La Junta de Acción Comunal está bajo la orientación de una junta directiva conformada por:

- El presidente
- Tesorero
- Secretario
- Presidentes de los Comités permanentes de trabajo.

Todos los directivos anteriores son elegidos democráticamente en Asamblea General.

Funciones de la Directiva de Acción Comunal:

- Estudiar los problemas, recursos y soluciones de la comunidad.
 - Elaborar y dirigir el desarrollo de los planes y programas.
-

- Crear los comités de trabajo que sean necesarios.
- Fijar la cuantía de la fianza para el tesorero.
- Ordenar los gastos autorizados por la asamblea general.
- Preparar y prestar a la asamblea general el presupuesto de gastos y los informes respectivos.

Hay que destacar que sobre la mesa directiva descansa la responsabilidad principal de orientar, coordinar e integrar los esfuerzos comunitarios hacia el logro de los objetivos que la organización se ha propuesto alcanzar, para lo cual debe tenerse en cuenta que las personas sean verdaderos líderes de la comunidad interesados en la solución de sus problemas.

Objetivos de la Acción Comunal:

Es el cambio de mentalidad y actitudes de la gente y cuyo fruto específico es la ejecución de programas y de obras realizadas por la misma comunidad organizada para afrontar sus propios problemas superando sus esfuerzos y recursos y coordinando los extraños y los del gobierno.

La acción comunal dentro de un proceso de educación social va desprendiendo a la ciudadanía a la antigua tutela del Estado y de las instituciones hasta ser capaz de afrontar sus propios problemas comunales, tales como: Educación, salud, economía, hogar, recreación.

Política de la Acción Comunal: En términos generales, la acción comunal como política activa de progreso, deja ver resultados positivos de gran envergadura y significación histórica. La existencia de los incalculables potenciales de la comunidad el poder decisivo y la capacidad de superación; se ha organizado para construir instituciones de servicios públicos, para mejorar y construir viviendas de interés social, para cooperar en la creación de puestos de salud y para tecnificar la producción de las diferentes actividades económicas. Se inicia el cambio de conciencia de la gente hacia la búsqueda de soluciones formales a los problemas sociales, políticos y culturales.

Programas de la Acción Comunal: El Ministerio de Gobierno recibe los proyectos de la junta de acción comunal, teniendo como base la adecuada organización y los recursos propios de la junta. El Ministerio hace un estudio y se otorgan las condiciones para el préstamo.

Dentro de los programas se encuentran los siguientes:

Empresas rentables comunales: Consisten en la formación de pequeñas unidades de producción económicas autogestionadas comunitariamente. Se caracterizan por la cooperación, tanto de la propiedad como la gestión empresarial y en que los rendimientos operacionales se aplican en obras de beneficencia social.

Los fines propuestos de la acción comunal se puntualizan en términos de:

Generación de ocupación productiva a los miembros de la comunidad incremento de niveles de ingresos y consumo de la familia, capacidad de incorporar y desarrollar insumos tecnológicos, incremento de la productividad, eficiencia y fortaleza de la organización comunitaria para la transformación de su propio medio, integración del esfuerzo gobierno-comunidad para el logro de bienestar, creación de nuevos modelos económicos de formas asociativas de producción.

Estas empresas se han calificado en tres grupos:

- Agropecuarios: Granjas avícolas, porcinas, agrícolas, ganadera.

- Manufactureros: Ladrillos y prefabricados, trapiches,

aserrío, empaques, talleres de carpintería y confecciones.

- Servicios: Transporte, planchones, tiendas, funerarias, droguerías comunales, emisoras, maquinaria y energía.

Dadas las características de las comunidades que emprenden éste tipo de actividades, se diseñó una línea de crédito flexible que posibilita a las juntas de acción comunal el acceso al crédito social, generalmente restringido por las condiciones que rigen el mercado del capital.

Esta modalidad autogestionaria tiene su origen en la iniciativa de la comunidad, y ha impulsado al Estado a crear organismos y adoptar programas de promoción, asesoría y apoyo financiero para los organismos de base.

Entre las empresas rentables comunales del Departamento del Atlántico, se encuentran:

Funeraria San Felipe; se inició en agosto de 1977, con el fin de contruir cajas mortuorias, las cuales son distribuidas a las personas que soliciten a bajos precios. La directiva de la junta de acción comunal anualmente nombre al administrador de la funeraria.

Los miembros de la junta son los encargados de la cons

trucción de las cajas mortuorias.

Centro de acopio Los Socabones (corregimiento de Santa Cruz Luruaco). Se inició en abril de 1980 con el objetivo de construir un mercado donde los miembros de la junta, generalmente campesinos, llevaran allí los productos y los distribuyeran a la población, los productos que ellos no tenían la oportunidad de cultivar eran llevados allí para satisfacer las necesidades de la población.

La Caja Agraria les proporcionó un crédito de \$ 400.000,00 pesos, el cual fué destinado para construir el local y para la compra de ganado de levante (engorde), cerdos para cría, gallinas y los productos de cultivo.

El crédito fué otorgado a un tiempo de 15 años y amortizado en pagos trimestrales, las personas encargadas de administrar el mercado tenían que pertenecer a la junta de acción comunal.

Esta empresa fué liquidada el mes de agosto de 1984, porque se disolvió la junta. Los activos se subastaron entre los miembros del municipio.

Empresa comunal rentable de transporte: (Sibarco, corregimiento del Municipio de Baranoa). Se inició en febrero

10 de 1982 teniendo en cuenta la necesidad de las personas de trasladarse de ese corregimiento hacia otros municipios, o a la capital del departamento, el Ministerio de Gobierno extendió el proyecto de transporte que consistía en la consecución de un bus que serviría para transportar los habitantes de Sibarco en un precio bastante bajo, y se presentaba así la oportunidad mediante una organización consciente de obtener ganancias, la que sería utilizada para cubrir otras necesidades al mismo tiempo que veía satisfecha la necesidad de transporte.

El Ministerio les otorgó por medio de la Caja Agraria un préstamo de \$ 600.000,00 pesos a quince años, con pago trimestral.

Programa Comunal Especial de Salud: Estos programas vienen por lo regular coordinados con los servicios de salud del Atlántico. La junta de acción comunal es la encargada de organizar el programa.

Se inició en el año 1962, con el objetivo de dotar las comunidades donde no exista un puesto de salud, con todos los elementos necesarios, siendo las juntas de acción comunal las encargadas de velar por el buen funcionamiento de éste.

Estas unidades de salud serían dotadas por los Servicios de Salud del Atlántico.

El programa se ha llevado a cabo en los siguientes municipios y corregimientos:

- Sabanalarga y sus corregimientos
- Campo de la Cruz y sus corregimientos
- Luruaco y sus corregimientos
- Baranoa y sus corregimientos
- Juan de Acosta y sus corregimientos.
- Barranquilla y sus corregimientos.

Programa de Desarrollo Agrícola de la Acción Comunal:
Se desarrolló en el Atlántico teniendo en cuenta que el número de personas dentro de la junta de acción comunal, cuya ocupación principal era la agricultura y siendo las juntas comunales establecidas para aprovechar el trabajo comunitario en favor de la solución de las necesidades; el gobierno por intermedio de sus organismos estatales como el Incora y la Caja Agraria procuró facilitarles los elementos de apoyo para la consecución del financiamiento de los programas trazados por las comunidades. Fue así como la Caja Agraria proporcionaba créditos a la junta de acción comunal que tuviesen dentro de sus proyecciones la utilización de los artículos prove

nientes del agro. El Incora le proporcionaba a aquéllas personas que no tuviesen las tierras y los elementos para su explotación.

El programa se llevó a cabo en los siguientes municipio y corregimientos:

- Luruaco y el corregimiento de Santa Cruz,
- Baranoa, corregimiento de Chorrera, Sibarco, San José de Saco, Tubará, corregimiento del Moro y
- Municipio de Suán

Programa de electrificación rural de la acción comunal:
El Ministerio de gobierno, mediante proyectos recibidos de la junta de acción comunal, otorgó auxilios, los cuales unidos a los fondos existentes en cada junta sirvieron a la comunidad para conseguir el suministro de energía eléctrica. Dándose prioridad a las juntas que presentaban el proyecto de electrificación los auxilios nacionales llegaban a través del fondo de desarrollo comunal, el cual era entregado a las respectivas juntas por el técnico administrativo de cada uno de los departamentos.

El programa de electrificación rural se ha realizado en los siguientes municipios y corregimientos:

- Juan de Acosta, corregimiento Santa Verónica
- Tubará, corregimiento el Morro, San Lucía y su corregimiento algodonal, Candelaria y la Leña.

Programa de Educación de la acción comunal: Programa de alfabetización "Camina" en coordinación con el Ministerio de Gobierno. En la actualidad está planteado desarrollar el programa en los lugares donde más se acentúa el analfabetismo, por lo cual se ha pensado realizarlo en los corregimientos del Atlántico, tomando como base los municipios donde existan colegios nacionales como son:

- El Municipio de Malambo y sus corregimientos Caracolí, la luna y Bellavista

- El Municipio de Sabanagrande, Santo Tomás y su corregimiento de Ubiel, Ponedera y su corregimiento de Martillo, la Retirada y Puerto Giraldo, Campo de la Cruz, y su corregimiento Bohorquez y el algodonal, Candelaria y su corregimiento Leña, Baranoa y su corregimiento Chorrera y Sibarco, Juan de Acosta y su corregimiento Guarúco, Puerto Colombia y su corregimiento el Morro y Sabanilla y Polo Nuevo con su corregimiento Pitalito.

Juntas de Acción Comunal de Barranquilla inscritas en

la Digidec N°. Restructuradas: Ciudad Modesto, Carlos Meisel, El Campito, Chiquinquirá, el Carmen, el Golf, Juan Mina, la Pradera, la Cordialidad, los Pinos, la Manga Alta, Las Malvinas, La Luz N°.2, la Calzada, los Nogales, Lucero Tercera Etapa, Lucero, Florida, Me Quejo, Nueva Granada, Palacio Plaza, Santuario Oriental, Santa María, San Roque, Siete de Agosto, Taurona, Vivero, Villanueva, El Valle Reestructuradas. Barrio Abajo, Alfonso López, Alboraya, Barlovento, Buena Esperanza, Buenos Aires, Bella Areana, Cuchilla de Villate, Carrizal Sur, Carrizal Norte, Carlos Meisel N°.1 Ciudadela, El Carmen, El Bosque Centro, El Bosque (Fco. de Paula Santander), Evaristo Sourdis, El Triunfo, La Esmeralda, El Pueblo, Gerlein y Villate, John F. Kennedy, José Antonio Galán, Las Américas, Los Trupillos, La Luz, La Luz N°.1, Los Rosales, Loma Fresca, La Paz, la Floresta, la Esmeralda, la Planada, la Ceiba, La Magdalena, (primera etapa), la Magdalena (segunda etapa), la Manga Baja, Los Olivos, las Nieves, las Palmas, Las Flores, Montes, Nueva Colombia, Olaya Herrera, Pasadena, Primero de Mayo, San Pachito, Santo Domingo de Guzmán, Simón Bolívar, San José, San Luis, San Felipe, Santo Domingo (sector norte), San Nicolás, San Isidro, La Sierrita, La Sierra San Salvador, Siape, Siete de Abril, Unión y Boyacá, 20 de Julio.

3.6.4.3 Comunas y Corregimientos y de sus Juntas Adminis

tradoras locales. ARTICULO 311. Para la mejor administración y prestación de los servicios a cargo de los municipios, los consejos podrán dividir el territorio de sus respectivos distritos, en sectores que se denominarán comunas, cuando se trate de áreas urbanas y corregimientos, en los casos de las zonas rurales. Ninguna comuna podrá tener menos de diez mil (10.000) habitantes. Los acuerdos sobre señalizaciones de comunas o corregimientos solo podrán ser dictados o reformados a iniciativa del Alcalde.

ARTICULO 312. En cada comuna o corregimiento habrá una junta administradora local que tendrá las siguientes atribuciones:

- Cumplir por delegación del consejo municipal, mediante resolución, lo conveniente para la administración del área de su jurisdicción y las demás funciones que se deriven del ordinal 8º. del artículo 197 de la constitución política.
- Proponer motivadamente la inclusión en el presupuesto municipal de partidas para sufragar gastos de programas adoptados para el área de su jurisdicción.
- Recomendar la aprobación de determinados impuestos

y contribuciones.

- Vigilar y controlar la prestación de los servicios municipales en el área de su jurisdicción.

- Sugerir al consejo y demás autoridades municipales la expedición de determinadas medidas y velar por el cumplimiento de sus decisiones.

ARTICULO 313: Las juntas administradoras que se reunirán como mínimo una vez al mes, estarán integradas por no menos de tres y menos de siete miembros elegidos en la forma que determinen los concejos. En todo caso, no menos de la tercera parte de los miembros de la junta serán elegidos por votación directa de los ciudadanos de las comunas o corregimientos correspondientes.

Los miembros principales y suplentes de las corporaciones de la elección popular no podrán hacer parte de las juntas administradoras locales.

El período de las juntas deberá coincidir con el período de los respectivos concejos municipales.

El alcalde, el personero, el tesorero, el contralor municipal, donde lo hubiere, y el respectivo o respectivos

inspectores de policía podrán participar, con derecho a voz en las deliberaciones de las juntas administradoras locales.

ARTICULO 314: La registraduría Nacional del Estado Civil prestará a los municipios la ayuda necesaria para la celebración de las elecciones previstas en el artículo anterior, las que tendrán lugar el día que señalen los respectivos concejos y que será distinto de las demás elecciones que prevean la constitución y la ley.

ARTICULO 315: Las juntas administradoras locales distribuirán y asignarán las partidas que a su favor se incluyan en los presupuestos nacionales, departamentales, municipales y de sus entidades descentralizadas. Así mismo, apropiarán el valor de los impuestos, sobretasas y contribuciones que se establezcan por el concejo exclusivamente para la respectiva comuna o corregimiento y los demás ingresos que perciban por cualquier otro concepto.

ARTICULO 316: Las juntas administradoras locales no podrán crear organizaciones administrativa alguna, y la presupuestación, manejo e inversión de sus recursos se hará siempre por entidades o dependencias de carácter municipal.

En cada comuna o corregimiento actuarán las autoridades

o funcionarios de carácter ejecutivo y operativo que determinen la ley los actos de los concejos y de las demás autoridades competentes.

ARTICULO 317: Los corregimientos, intendiales o comisariales que no hagan parte de los municipios serán administrados conforme a las normas sobre la materia.

ARTICULO 318: El Gobierno Nacional por solicitud de los concejos intendenciales o comisariales, podrá crear, suprimir y fusionar corregimientos Intendenciales o Comisariales.

ARTICULO 319: En cada corregimiento Intendencial o Comisarial habrá un corregidor que será agente del intendente o comisarios de su libre nombramiento y remoción.

Habrá también una junta administradora, elegida por los vecinos del lugar, cuyas atribuciones, composición y forma de elección serán fijadas pro Gobierno Nacional.

COMUNAS: Base Legal. El Decreto 1333 de 1986 faculta al Concejo Municipal de todas las poblaciones del país para dividir a iniciativa del Alcalde del área urbana de cada municipio en sectores denominados comunas y el área rural en corregimientos. Estas comunas no podrán

tener menos de 10.000 habitantes, de acuerdo con el último censo de población. Las comunas serán guiadas para efectos de una mejor administración del municipio y de una adecuada prestación de servicios, por una junta administradora local, conformada en la manera que lo determine cada concejo.

Parámetros para la Sectorización: El cumplimiento del mandato legal, se ha propuesto la división de Barranquilla en 37 comunas y un corregimiento. Para realizar ésta subdivisión se establecieron algunos parámetros, con el fin de facilitar la delimitación, de mantener una serie de estadísticas continuas aprovechando las series existentes obtener una homogeneidad socio-económica y una continuidad física.

Estos parámetros fueron:

- Ninguna comuna podrá tener menos de 10.000 habitantes, para cumplir así el precepto legal.
- Inicialmente deberá existir un número de comuna que sea "manejable" en términos de aplicabilidad de la ley y cumplimiento de los fines previstos para ella. Este número se fijó tentativamente en 40.

- Ninguna comuna tendría más de 50.000 habitantes.
- El promedio ideal de habitantes sería de 25.000
- Los límites de las comunas coincidirían, en lo posible con los límites de los barrios tradicionales, evitando su fraccionamiento.
- Los límites de las comunas encerrarían barrios de iguales características socio-económicas o, por lo menos, muy cercanas.
- Como no es posible realizar investigaciones y encuestas para determinar las características socio-económicas de la población, se deberán tomar criterios fijados y aceptados por otras instituciones de reconocida seriedad.

CAPITULO I. De la Sectorización.

ARTICULO PRIMERO: Para una mejor administración y prestación de los servicios a cargo del municipio de Barranquilla, divídase el área urbana en sectores que se denominarán comunas y conformarse el área rural en un sector denominado corregimiento.

ARTICULO SEGUNDO: Las comunas estarán conformadas por

uno o más sectores censales, como fueron delimitados éstos por el Departamento Nacional de Estadísticas para el censo de 1985 y comprenden, total o parcialmente uno o más barrios.

ARTICULO TERCER: Para efectos del cumplimiento en lo ordenado en el artículo 311 del Decreto 1333 de 1986 en lo relacionado con la población, se tomarán los resultados del censo de 1985. La población, se tomarán los sectores podrá ser actualizada binualmente por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística o en su efecto por el Departamento Administrativo de Planeación Municipal de Barranquilla.

ARTICULO CUARTO: Los barrios no mencionados en la presente delimitación de comunas o los que se conformaren posteriormente a éste acuerdo, pertenecerán a la comuna dentro de cuyos límites se encuentren.

ARTICULO QUINTO: Cuando el área urbana o los límites municipales de Barranquilla sean modificados, el alcalde municipal deberá presentar al concejo municipal un proyecto de acuerdo haciéndoles cambios o adiciones del caso.

ARTICULO SEXTO: La delimitación de las comunas para el área urbana de Barranquilla, será la siguiente:

- Comuna N^o. 1: (Flores) Estará conformada por los sectores 101, 102, 103, 104, y 105 y comprende los barrios de las Flores, San Salvador y Siape y las áreas industriales de Monómeros y Cementos del Caribe, con una población de 14.145 habitantes.

- Comuna N^o. 2: (Paraíso). Estará conformada por los sectores 106 y 124 y comprende los barrios El Paraíso, el Limoncito, la Liga y el Castillo, con una población de 16.404 habitantes.

ARTICULO SEPTIMO: Para los efectos del presente acuerdo se considerarán como límites urbanos de la ciudad de Barranquilla, los fijados para el año por el acuerdo metropolitano número 1 de 1985 y aprobado por el decreto 125 de 1986.

ARTICULO OCTAVO: Cada comuna y corregimiento tendrá una junta administradora local conformada por siete miembros principales con sus respectivos suplentes de los cuales cinco serán elegidos por votación directa de los ciudadanos. Uno será elegido por el Concejo Municipal y el restante será designado por el alcalde.

Los suplentes de los miembros elegidos por la participación directa de los ciudadanos serán numéricos. Los res

tantes serán personales.

ARTICULO NOVENO: El período de las juntas administradoras locales coincidirá con el del concejo municipal.

El período de las juntas administradoras locales comenzará el 1º. de Agosto de 1988 y terminará el 31 de Julio de 1990.

ARTICULO DECIMO: Las juntas administradoras locales tendrán además de las atribuciones señaladas por la ley, las siguientes:

- Ordenar por medio de resoluciones lo conveniente para la administración, buena marcha y defensa de los intereses comunitarios.

- Elaborar anualmente una relación de necesidades con destino al gobierno y al honorable concejo municipal, que deberán ser tenidas en cuenta en la elaboración del presupuesto correspondiente.

Esta relación será presente ante los secretarios de planeación y del concejo respectivamente a más tardar el 15 de octubre.

- Solicitar a las autoridades competentes las medidas conducentes a la conservación del orden público, propiciando el respecto a los derechos humanos. La constitución, la ley y las buenas costumbres, de igual manera pedirá la aplicación de las medidas pertinentes para la mejora y prosperidad de los residentes en comunas.

- Reglamentar y decidir la utilización de los terrenos comunales y de uso público en el territorio de su jurisdicción.

ARTICULO UNDECIMO: La junta administradora local se reunirá ordinariamente y extraordinariamente así:

Ordinariamente: Por lo menos una vez al mes.

Extraordinariamente: En los siguientes casos:

- A solicitud del presidente, cada vez que lo considere conveniente.

- A iniciativa de un número de miembros de la junta administradora local que represente mínimo la tercera parte de sus integrantes.

- A petición de un número de ciudadanos residentes que

representen por lo menos el 10% del total de la comuna.

ARTICULO DUODECIMO: Los funcionarios del orden Nacional, Departamental y Municipal que fueren invitados por la Junta Administradora Local a sus sesiones, podrán participar en ellas con derecho a voz.

El alcalde, el tesorero, el contralor, el inspector, de policía correspondiente a la jurisdicción de la comuna o corregimiento y el personero municipal en su condición de veedor ciudadanos, podrán asistir a las reuniones de las juntas administradoras locales, por derecho propio.

ARTICULO DECIMOTERCERO: Las juntas administradoras locales no podrán crear organización administrativa alguna y la presupuestación, manejo e inversión de sus recursos, se hará siempre por entidades o dependencias de carácter municipal. En cada comuna o corregimiento actuarán las autoridades o funcionarios de carácter ejecutivo y operativo que determine la ley, los actos de los concejos y de las autoridades competentes.

ARTICULO DECIMOCUARTO: Cada junta administradora local aprobará su reglamento interno para funcionar en todo, conforme a la ley copia de éste reglamento deberá enviarse al Concejo Municipal, al Alcalde Metropolitano y al

Departamento Administrativo de Planeación Municipal.

ARTICULO DECIMOQUINTO: Toda decisión de las juntas administradoras locales requerirán del voto favorable de la mayoría simple de los miembros presentes en la sesión a la cual se citará con no menos de 48 horas de antelación.

De la residencia, inscripción y registro de ciudadanos en la Junta Administradora Local.

ARTICULO DECIMOSEXTO: Serán ciudadanos residentes para los fines del presente acuerdo, todo aquél hábil legalmente para ejercer el derecho al voto y que habite en la respectiva comuna o corregimiento desde por lo menos seis meses antes de la fecha de la elección, lo cual se expresará bajo la gravedad del juramento al momento de la inscripción indicando la dirección o el sitio de su residencia.

ARTICULO DECIMOSEPTIMO: Los residentes de una comuna solo podrán ejercer el derecho a voto para la elección de la junta administradora local de su respectiva comuna o corregimiento previa la inscripción del ciudadano en los términos que señala el presente acuerdo.

ARTICULO DECIMOCTAVO: La inscripción de votantes y la el elección de la junta administradora locales se hará en los sitios que para cada comuna determine la registra duría municipal y el Departamento Administrativo de Planeación Municipal.

ARTICULO DECIMONOVENO: El registro general de residentes por comunas o corregimientos será llevado por el Departamento Administrativo de Planeación Municipal.

ARTICULO VIGESIMO: Cuando un ciudadano aparezca en los listados como residente en dos o más comunas o corregimientos del mismo municipio diferentes, se anularán todas las inscripciones, sin perjuicios de la aplicación de las sanciones previstas por la ley para estos casos.

ARTICULO VIGESIMOPRIMERO: Cuando un ciudadano cambie de residencia dentro de los límites del municipio de Barranquilla o llegue a residenciarse en él, deberá solicitar su inscripción como residente en la comuna a la cual se traslada.

Esta última inscripción será la valida y dará el derecho a participar en la elección de junta administradora local, si ésta se efectúa dentro de los términos establecidos para la respectiva elección.

De las Elecciones:

VIGESIMOSEGUNDO: La elección de las juntas administradoras locales se realizará en el segundo domingo de julio del año que se cumpla el período de la primera elección de las juntas administradoras locales se celebrará el domingo 10 de julio de 1988.

VIGESIMOTERCERO: Para las elecciones de los miembros principales o suplentes de las juntas administradoras locales se aplicará el sistema de cuociente electoral.

VIGESIMOCUERTO: El Departamento Administrativo de Planeación Municipal organizará las elecciones para juntas administradoras locales, con la coordinación y colaboración de la registraduría del Estado Civil. Los candidatos de las juntas administradoras locales deberán inscribirse ante la registraduría Municipal del Estado Civil.

ARTICULO VIGESIMOQUINTO: Para ser elegido miembro de la junta administradora local se requieren las mismas condiciones y calidades señaladas en el artículo 16 del presente acuerdo.

ARTICULO VIGESIMOSEXTO: No podrán ser elegidos como miembros de una junta administradora local:

- Los miembros principales de suplente de las corporaciones de elección popular.
- Los contratistas de obras públicas del municipio de Barranquilla y sus apoderados.
- Los que hayan sido suspendidos en sus derechos cívicos y políticos por sentencia judicial.
- Quienes por falta a ética, hayan sido suspendidos del ejercicio de su profesión por autoridad competente.

ARTICULO VIGESIMOSEPTIMO: Cualquier ciudadano residente en la respectiva comuna podrá solicitar la declaratoria de nulidad de las elecciones de los miembros de la junta administradora local hecha en contraindicación de los preceptos legales y acuerdos que rijan la materia.

ARTICULO VIGESIMOCTAVO: Declarada la nulidad de la elección de un miembro de la junta administradora local, éste será remplazado por quien ocupe el sexto lugar en la elección por participación directa de los ciudadanos.

La nulidad de la elección o designación de los miembros restantes se ceñirá al procedimiento anterior y su reemplazo lo hará el organismo autorizado.

ARTICULO VIGESIMONOVENO: Facúltese al alcalde metropolitano para firmar con la Registraduría Municipal del Estado Civil los convenios o contratos que se requieran para el cumplimiento de los dispuestos en el presente capítulo.

Importancia de las Clases y Tipos de Grupos.

El grupo es importante para la realización del proceso educativo en el cual se realizarán las siguientes tareas:

- Mantener y acrecentar las motivaciones de los participantes para sentirse estimulados a realizar el esfuerzo que exige el proyecto y para superar los momentos críticos que fatiga la psicología.
- Proponer el desarrollo de actitudes positivas despertando e incrementando la responsabilidad de cada uno en el trabajo.
- Ayudar a mantener la disciplina voluntaria del grupo especialmente en lo que ellos conocieron en el reglamento de trabajo.
- Mantener una actitud favorable de los participantes hacia la organización establecida en el proyecto.

- Estimular la superación en el aprendizaje de los sistemas de construcción.
- Fomentar la solidaridad y respeto mutuo entre los participantes.
- Procurar la colaboración voluntaria de las familias en las tareas que están al alcance de los miembros de la misma.
- Investigar y corregir las causas del abandono y negligencia en el trabajo de los casos de no integración en el trabajo colectivo.

4. EL TRABAJO SOCIAL DE GRUPO

Este capítulo toca uno de los aspectos centrales de la materia como es el relacionado con la unidad en la que se desarrollan los antecedentes y evolución del Trabajo Social de Grupo, la utilidad del grupo en el espacio profesional, el grupo en la proyección comunitaria, el grupo en las organizaciones de empresa e instituciones y en los diferentes campos de la recreación, educación, salud y capacitación de personas, finalmente se analizan aspectos como la utilidad del grupo en procesos de tratamiento terapéutico y el grupo como recurso en la evaluación de procesos.

4.1 ANTECEDENTES Y EVOLUCION DEL TRABAJO SOCIAL DE GRUPO

Como todos los elementos que conforman la fase de Trabajo Social, el llamado Trabajo Social de Grupo tiene un proceso histórico y un fundamento material, nace de los primeros intentos del hombre de mejorar la atención individual que se venía dando dentro de los procesos filantrópicos de atención de los problemas, de los individuos a través de un mecanismo que no solo permitiera atender la enfer

dad al desvalido o desempleado, sino que incluyera también aspectos complementarios en materia de recreación, de socialización y de conservación de pautas, de conductas, hábitos y costumbres socialmente deseables se trata ba así según Yolanda Contrera de preservar los aspectos sico-sociales del individuo se distinguen en ese proceso dos períodos: el llamado período precientífico y el llamado período científico.

4.1.1 Período precientífico. Comprende aquí aportes de una serie de precursores en especial en aquellos países donde se da inicialmente con mayor fuerza la revolución industrial donde tratan de organizar algunos movimientos, algunas organizaciones de proporcionar ayuda a ciertos grupos que surgen de nexos de solidaridad como respuestas a problemas comunes así se trata de oponerse en ciertas formas o de dar respuestas válidas al proceso de industrialización, a la emigración de la gente de los campos hacia las ciudades, hacia los procesos de pauperización y analización que surgen de la revolución industrial a través de organizaciones o de unidades sociales de tipo educativo o de tipo preservatorios de hábitos socialmente convenientes o deseables, así pueden mencionarse diferentes precursores como Don Juan Bosco que a través de trabajo de grupo realizó una labor educativa con los jóvenes hasta instituir la orden de los

salesianos a Jorge Williams quien a través de la asociación cristiana de jóvenes trató de solucionar problemas de delincuencia juvenil e infantil; del abandono de menores; de la falta de trabajo para los jóvenes llegando a instituir la llamada asociación cristiana de jóvenes con el fin de salvar a los muchachos de los peligros y vicios que las ciudades les ofrecía, así organizó a posteriormente en el año de 1815 una institución similar para mujeres que se continua en países europeos y aún en América Latina. Se menciona a Samuel Bernet con la institución de los Settleman que tuvo la idea de crear centros recreativos para personas que por diversos factores no utilizaban convenientemente su tiempo libre, fué una obra fundamentalmente educadora y que ha logrado extenderse igualmente a diferentes países; finalmente otros de los precursores de éste proceso fué el General Baden Powel fundador de los Scaut en 1908 que trata de agrupar a los niños y jóvenes del mundo tratando de crear nexos de solidaridad, superiores a los de la familia, los de las comunidades y aún la de las nacionalidades interesadas por el cumplimiento de tareas de beneficio colectivo. Se caracteriza entonces éste período porque el trabajo de grupo se centró en procesos educativos, procesos de conservación, de hábitos, costumbres y valores deseables y en el mantenimiento del individuo dentro de unidades sociales que ayudaran a desarrollar y mante