

DINÁMICAS GRUPALES

Papel del profesional sanitario

En las dinámicas grupales el profesional sanitario debe desempeñar un rol facilitador, de ayuda y apoyo.

- **Funciones** asociadas al rol. Es fundamental la preparación de la sesión y la gestión de las actividades educativas, el tiempo, el espacio donde se desarrolla la actividad y el clima.
- **Características personales:**
 - Mostrar interés por el alumnado.
 - Estar dispuesto a relacionarse.
 - Saber comunicarse de forma clara.
 - Saber escuchar.
 - Tener seguridad en sí mismo.
 - Poseer un cierto sentido del humor.
- **Actitudes:** aceptación, congruencia, valoración positiva y empatía. El clima puede ser un reflejo de la comunicación educador y educando. De otro lado, la actitud del profesional en el manejo del grupo puede ser una referencia ante una situación de conflicto y/o solución de problemas.

Las actitudes positivas a fomentar son:

- Armonizar: conciliar posiciones opuestas, comprender.
- Alentar: favorecer el yo colectivo o el "status" del grupo.
- Aclarar: volver a enunciar una cuestión, sintetizar.
- Iniciar: sugerir procedimientos, problemas tareas.
- Activar: impulsar al grupo hacia la adopción de decisiones.
- Interrogar: formular preguntas, buscar orientación.
- Atender: mantener una actitud participativa, aunque no hable.
- Reducir la tensión: ayudar al grupo con sentido del humor.

Las actitudes negativas a evitar son:

- Dominar: interrumpir, embarcarse en largos monólogos, afirmar la autoridad.
- Negar: rechazar ideas, adoptar una actitud negativa.
- Desertar: retraerse de alguna manera, ser indiferente, excesivamente formal.
- Agredir: luchar por su posición, criticar, censurar.

- **Habilidades:** se debe recoger de una forma sistemática información acerca del grupo que permita emitir hipótesis e introducir variables que sean capaces de hacer que la comunicación dentro del grupo circule de forma adecuada para el logro de los objetivos.
La comunicación constituye una herramienta básica del profesional en la práctica médica/ enfermera/ de trabajo social... diaria, pero es una habilidad especialmente importante en el trabajo de la educación para la salud.
Son elementos importantes del proceso de comunicación: la transmisión de mensajes, la escucha activa y recepción de mensajes y el feedback o respuesta. Fomentar la interacción, hacer preguntas, señalar situaciones que hagan relacionarse y reflexionar a los miembros del grupo.
- **Juego:** Puesta en práctica de dinámicas de grupo.

A lo largo del desarrollo de las actividades grupales es necesario “motivar al grupo” a través de una serie de interrogantes o estímulos que le induzcan a reflexionar sobre sí mismos y sobre sus objetivos, y a la evaluación de sus conductas y decisiones. Para ello se utilizan:

- Preguntas seleccionadas: preparadas anteriormente según la técnica puesta en práctica y el momento del proceso.
- Preguntas espontáneas: recogiendo lo observado en el desarrollo del proceso grupal.

Otra consigna de interés es la de elaborar preguntas abiertas que favorezcan respuestas amplias, creativas y con múltiples y diversas dimensiones.

Roles característicos de los miembros de un grupo

Tous (1984), analiza el papel de los miembros del grupo encuadrándolos en cuatro categorías: sujetos socio-afectivos positivos, socio-afectivos negativos, socio-operativos positivos y socio-operativos negativos.

1. Socio-afectivos positivos

- Colaboradores: Su participación puede ser muy útil para el grupo, debe requerirse su ayuda y el director del grupo debe tenerlos muy a la vista para utilizarlos. Se han de orientar sus intervenciones porque no suelen profundizar en los temas. Ha de evitarse que se quemen en intervenciones operativas. Deben estar cerca, a la vista.

2. Socio-afectivos negativos

- El tímido. Hay que dirigirle preguntas sobre lo que ya se debatió y

sobre los acuerdos alcanzados. No hay que cortarle. Hay que infundirle ánimo. Puede evolucionar hacia colaborador. Hay que tenerlo enfrente.

- El hablador. Debe impedírsele apartes con otros miembros del grupo. Se le ha de interrumpir con habilidad. Hay que preguntarle cosas concretas (de sí o no), pero difíciles. Hay que tenerlo cerca, al lado si es posible.

- El ausente. Hay que descubrir los motivos de su ausencia (falta de interés, fatiga, motivos personales, falta de confianza o de credibilidad en el conductor, o en la experiencia, o en los compañeros, etc.). El conductor necesita saber de antemano sus conocimientos y utilizarlos para hacerle participar. Puede evolucionar hacia colaborador. Hay que situarlo enfrente del conductor.

3. Sujetos socio-operativos positivos

- El participante. Hay que hacerle opinar y buscar su ayuda. Deben evitarse los enfrentamientos con él. Su colaboración puede ser muy útil. Hay que tenerle al lado y evitar entrar en diálogos excluyentes con él.

4. Sujetos socio-operativos negativos

- El discutidor. Se debe evitar que monopolice la discusión, para lo cual lo mejor es cambiar de tópico. No hay que darle motivos para la discusión.

- El refractario. Toma una actitud de juez frente a lo que se está haciendo en el grupo. Para motivarlo el director puede preparar aquellos temas que sabe de antemano que le interesan. Puede requerirse su participación pidiéndole que ponga ejemplos.

- El pedante. Hay que evitar darle la oportunidad de que pueda colocar su conferencia, no hay que atacarle directamente, es mejor apelar al juicio del grupo sobre lo que dice. Intentará suplantar el papel del director. Hay que tenerlo cerca pero no enfrente.

- El sabelotodo. Se le deben desviar sus intervenciones. Hay que pedir al grupo que sea el que comente sus intervenciones, no ayudarle si los demás le atacan. Hay que controlar su actividad para que la vida del grupo no gire sobre él.

Dificultades en el manejo del grupo

El conflicto en un grupo, incluso el bloqueo (como una paralización en la acción y en lo afectivo) no tiene por qué ser un factor negativo. Son fenómenos que deben entenderse como inherentes al proceso grupal, porque el camino de un grupo hacia sus objetivos no es lineal. El conflicto puede servir para eliminar los elementos que separan y poder restablecer la unidad. Lo adecuado es hacerlos explícitos, afrontarlos y conseguir que el grupo analice sus causas y busque soluciones.

Bibliografía

Preparación y ejecución de talleres de capacitación. Una guía práctica. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. 2001

Manual de Educación para la Salud. Gobierno de Navarra. 2006.

Núñez, T.; y Loscertales F. El grupo y su eficacia. Técnicas al servicio de la dirección y coordinación de grupos. Editorial EUB, 1997

Costa, M.; López, E.. Educación para la salud. Guía práctica para promover estilos de vida saludables. Edit. Ojos Solares. 2008

Pérez de Villar, M.J.; Torres C. Dinámica de grupos en formación de formadores: casos prácticos. Herder, 2018