

# Acerca de la dinámica grupal

Lic. Marilina Risso

## Concepto de grupo:

En la vida anímica “el otro” aparece siempre integrado como modelo (de identificaciones), como objeto (de investiduras libidinales), como auxiliar (para la supervivencia) o como adversario. De esta manera, la psicología individual es psicología social porque todo ser humano necesita del otro para constituir su personalidad.

Un grupo es una pluralidad de individuos, que se relacionan en un contexto espacio-temporal y que poseen una percepción colectiva de su unidad. Articulados por esta mutua representación interna, se proponen una tarea que constituye su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles.

El grupo además, es un espacio de exposición, de soporte, de reconocimiento, es un espacio de disponibilidad para la palabra y por lo tanto, un lugar de amparo.

Los grupos poseen tres funciones básicas que se encuentran íntimamente relacionadas:

- 1) El grupo es *un campo de aprendizaje de roles*.
- 2) El grupo intentará que este aprendizaje de roles se realice en una atmósfera en que las ansiedades se reduzcan. En este sentido, el grupo es *un campo de control de ansiedades*.
- 3) El grupo se transforma en el ámbito socializador por excelencia, ya que a través de ellos se desarrolla la personalidad. El grupo es fuente principal de valores y actitudes. Es uno de los elementos principales de la organización social, es *un campo de experiencia vivencial*.

El grupo se presenta con una dinámica que se desarrolla a partir de los roles que desempeñan sus integrantes. Todo pequeño grupo cumple una función mediadora entre el individuo y la sociedad.

## Concepto de conflicto:

Si partimos del hecho que en el aparato psíquico hay un conflicto entre el deseo y la defensa; el conflicto es, por extensión, el núcleo de todo sistema grupal.

El conflicto es inherente a todo grupo, por eso se lo toma como un elemento central. El conflicto es el motor del cambio. El problema en un grupo no es la existencia de conflictos en tanto tales -ya que son inherentes al sujeto y a los grupos- sino que el problema es la existencia de conflictos no resueltos.

En todo grupo cada uno de sus integrantes posee una representación interna del grupo como totalidad, a esto se lo denomina "grupo interno" por lo tanto, nos encontramos con la existencia de más de un grupo en todo grupo. El conflicto se origina por la existencia de *grupos superpuestos* que son los grupos de pertenencia y referencia significativos. Estos grupos son el resultado de la multipertenencia, es decir que un individuo puede ser miembro de varios grupos al mismo tiempo (familia, trabajo, amigos).

Los conflictos interpersonales darán origen a la dinámica. La resolución del conflicto es uno de los procesos esenciales de la dinámica, porque de no ser resuelto se vería afectada la eficacia y la eficiencia del grupo.

### **Concepto de Roles:**

En todo grupo, al comenzar a funcionar como tal, se produce necesariamente un proceso de diferenciación de roles. Es decir, que los integrantes van desempeñando distintas funciones para el desarrollo de la tarea. Un mismo rol se puede ejecutar por distintos miembros al mismo tiempo. Todo integrante de un grupo, puede desempeñar más de un rol en una misma intervención; es decir no se diferencian características de personalidades, sino tipos de conductas que ejecutan los miembros de un grupo. Hay roles **funcionales** y **disfuncionales**.

**Roles Funcionales:** Se trata de roles o conductas que son relevantes para el crecimiento del grupo y el logro de sus objetivos. Tienden a la pro-acción y facilitan la cohesión del grupo. Estos se dividen en roles de locomoción y mantenimiento.

***Locomoción:*** Se encuentran directamente orientados a la tarea a resolver. Son roles intelectivos, facilitan y coordinan las actividades de resolución de problemas para lograr un objetivo. Los roles de locomoción, comprenden doce posibles conductas diferentes:

*Rol de iniciador-contribuyente:* Sugiere o propone al grupo nuevas ideas o formas diferentes de ver el objetivo o el problema del grupo (aporta un nuevo punto de vista).

*Rol de inquiridor de información:* Busca información, pregunta para aclarar las sugerencias hechas.

*Rol de inquiridor de opiniones:* Busca opiniones, pregunta para aclarar los valores involucrados en las sugerencias.

*Rol de informante:* Aporta información útil relacionada con el problema.

*Rol de opinante:* Expresa creencias y opiniones enfatizando los valores involucrados en ellas.

*Rol de elaborador:* Reformula las opiniones y la información manejada por el grupo.

*Rol de esclarecedor:* Clarifica ideas, sintetiza. Muestra las relaciones entre las diversas ideas o sugerencias.

*Rol de orientador:* Define y redefine la posición del grupo respecto a sus objetivos.

*Rol de crítico-evaluador:* Analiza las realizaciones del grupo en función de alguna norma.

*Rol de dinamizador:* Incita al grupo a la acción o toma de decisiones.

*Rol de secretario:* Registra los contenidos discutidos por el grupo.

*Rol de técnico de procedimientos:* Facilita el movimiento grupal distribuyendo material, realizando tareas de rutina, disponiendo sillas, hojas, lápices, etc.

**Mantenimiento:** Son roles orientados hacia el grupo a fin de regularlo y perpetuarlo, manteniendo o modificando su forma de trabajo. Es decir, están orientados a que el grupo continúe siendo un grupo. Son roles de tipo afectivo. Tienen como finalidad la configuración de actitudes positivas hacia el grupo, tendientes al mantenimiento emocional del mismo. Entre los roles de mantenimiento vamos a encontrar siete alternativas posibles:

*Rol de estimulador:* Alienta, elogia, muestra solidaridad.

*Rol de conciliador:* Armoniza, es intermediario entre diferencias de otros miembros, mitiga tensiones y concilia desacuerdos.

*Rol de transigente:* Cede parte de su posición para llegar a acuerdos.

*Rol de guardagujas:* Mantiene abiertos canales de comunicación estimulando o facilitando la participación de todos.

*Rol de seguidor:* Sigue el movimiento grupal en forma pasiva.

*Rol de legislador:* Se expresan normas y se intenta aplicarlas en el funcionamiento de la interacción grupal (similar al crítico-evaluador, pero dedicado al funcionamiento grupal).

*Rol de observador o comentarista:* Registra diferentes aspectos del proceso de interacción y realimenta al grupo con estos datos. Puede ser un rol participante -con comentarios periódicos acerca del procedimiento grupal- o silencioso.

**Roles Disfuncionales:** Son roles que están orientados hacia la satisfacción de las necesidades individuales de los integrantes, irrelevantes para la tarea y el grupo. Se utiliza al grupo como medio de satisfacción narcisista. Indica la existencia de problemas o conflictos no resueltos. Estos roles son improductivos y obstaculizan el funcionamiento del grupo, en consecuencia van acrecentando las fuerzas que tienden a la dispersión grupal. La ejecución repetida de roles individuales llevan al deterioro grupal. Se han discriminado ocho roles disfuncionales distintos:

*Rol de agresor:* No solo puede agredir físicamente, sino también verbalmente.

*Rol de obstructor:* Expresa desacuerdos sin razones.

*Rol de buscador de reconocimiento:* Llama la atención sobre sí mismo.

*Rol de confesante:* Aprovecha la oportunidad proporcionada por el ambiente del grupo para expresar sentimientos personales sin vinculación alguna con la tarea explícita (confunde grupo de trabajo con grupo terapéutico).

*Rol de mundano:* Hace alarde de falta de compromiso con los procesos grupales, cínico, subestima a los demás.

*Rol de dominador:* Usa la conducta agresiva como medio para imponer su dominio. No permite participaciones.

*Rol de buscador de ayuda:* Intenta lograr una respuesta de simpatía a través de expresiones de inseguridad, confusión personal o depreciación de sí mismo.

*Rol de defensor de intereses especiales:* Defiende intereses ajenos al grupo, correspondientes a un grupo de pertenencia alternativo -por ejemplo político- sin relación alguna con la tarea.

## **Interjuego grupal de roles:**

La Fijeza y movilidad de roles, a través del interjuego grupal en los mismos, estará vinculada a la situación de conflicto. En la fijeza o movilidad de roles encontramos la posibilidad de realizar una evaluación de la dinámica grupal.

**Roles fijos:** Indican dificultades, situaciones de conflicto grupal no elaborado. Se traducen en una situación estereotipada.

**Roles móviles:** Indican una elaboración de los problemas y una situación de aprendizaje. En el sentido que se puede hacer frente a los obstáculos.

El interjuego de roles puede ser *complementario* o *suplementario*:

**Complementario:** Estos roles caracterizan una situación cooperativa, solidaria, donde las metas serán definidas de forma tal que todos los integrantes puedan alcanzarlas simultáneamente. En este sentido las metas serán promotoramente interdependientes.

La conducta de un integrante -el rol que desempeña- no es percibida como un obstáculo que impide alcanzar el objetivo grupal, sino que lo que ésta hace ayuda a los demás a alcanzarlo. Hay mayor disposición de los miembros para realizar diferentes tareas a fin de lograr el objetivo. Hay ayuda mutua, coordinación de esfuerzos. En este tipo de grupo se va a producir una reducción de las tensiones, los obstáculos que se opongan, van a ser negativamente percibidos y van a tratar de ser evitados.

En la situación grupal cooperativa todos los integrantes del grupo van a ocupar las mismas posiciones relativas respecto a los objetivos (su progreso provoca el progreso de los demás). Vamos a encontrar tres fenómenos que caracterizan a la situación cooperativa:

- Capacidad sustitutiva: Cuando un integrante del grupo se acerca a la consecución de los objetivos grupales, los demás no tienen necesidad de repetir la acción realizada: hay división de trabajo.
- Catexis positiva: Cuando un integrante se acerca a su meta, los restantes van a percibir positivamente a la acción y a la persona que la realizó. Estas percepciones tendrán un efecto positivo sobre los vínculos entre los miembros y en consecuencia, sobre la cohesión del grupo.

- Capacidad de inducción positiva: Cuando un integrante se dirige hacia su meta, sus compañeros van a dirigir sus propias fuerzas en la misma dirección que él y también van a surgir nuevos esfuerzos adicionales a los ya existentes en esa misma dirección.

**Suplementario:** Estos roles son indicadores de una situación competitiva. Se definen las metas en forma tal que cualquier individuo que las alcance, impide o incapacita a los demás para alcanzar sus respectivas metas. En este sentido, las metas serán restrictivamente interdependientes. El logro de un miembro o subgrupo se torna en un obstáculo. Vamos a encontrar mayor rigidez respecto a las funciones de los miembros.

Falta capacidad sustitutiva. Aquellos obstáculos que se opongan a la meta de otro, van a ser catectizados positivamente y al mismo tiempo, van a producir un aumento de tensiones en el grupo. La inducción es negativa ya que las fuerzas de los integrantes van a tomar direcciones opuestas.

Gran parte de las fuerzas que se ejercen, se dirigen a bloquear la acción del otro. La solidaridad y la cohesión, por lo tanto, se encuentran en permanente amenaza y deterioro.