



UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE ECATEPEC

LA DINÁMICA GRUPAL CON ADULTOS MAYORES

Maestra Angélica María Razo González

GRUPOS DE ADULTOS MAYORES

El trabajo cotidiano con grupos de adultos mayores esta matizado por las reglas y procesos que enmarcan la **dinámica de grupos** para lo que se necesita conocer las **técnicas** y herramientas con las que se puede responder a tales procesos para guiar a los grupos en pos de sus objetivos.



- El concepto de **grupo** surge cuando el ser humano se dio cuenta de que no estaba solo.
- Sin colaboración el ser humano no hubiera sobrevivido y sin la organización social, los valores, la leyes y otros medios de control de la conducta, la civilización tal y como la conocemos, sería imposible.



DEFINICIÓN DE GRUPO

“Conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y se reúnen para conseguir objetivos específicos”.



✓ **La pertenencia a uno o varios grupos es inherente a toda persona por lo que...**

Grupos, procesos grupales, dinámica de grupos, fases y técnicas de grupo han sido estudiadas desde diferentes disciplinas:

psicología social

animación sociocultural

psicoterapia

educación...

Primero tener presente...

Todos cubrimos roles dentro de los grupos

El **líder**: toma la iniciativa y la responsabilidad (+ o -)

El **estimulador**: elogia, muestra comprensión y acuerdo

El **conciliador**: concilia desacuerdos, mitiga tensiones

El **transigente**: ofrece arreglos para avanzar en conjunto

El **facilitador** : estimula la participación de todos

El **legislador**: propone normas para el funcionamiento grupal

El **observador**: no participa pero anota el proceso del grupo

El **seguidor**: sigue al grupo, acepta las ideas del resto

El **gracioso**: siempre está de buen humor y predispuesto a hacer bromas para disminuir la tensión

La **oveja negra**: El que siempre da la nota negativa

Los grupos se pueden clasificar de acuerdo con su **tamaño**, **grado de interacción** **entre sus miembros**, **grado de intimidad**, **nivel social**, **lugar donde se encuentran**, **objetivos**, **características comunes**, **tiempo de interacción**, con base en ello se pueden encontrar grupos de:

Trabajo, terapéuticos, sociales, comités, equipos, pandillas, de estudio, religiosos, políticos, familiares, comunitarios entre otros.

POR SU ESTRUCTURA EXISTEN GRUPOS

- 1.- **Formales:** se dan cuando tienen una estructura determinada, se tienen normas y estatus, tienen el propósito de que cumplan con las metas de la organización.
- 2.- **Informales:** estos no tienen una estructura muy definida, a la vez que no cuentan con un estatus específico. Surgen de manera espontánea en alguna organización o grupo formal.

3.- De **Mando**: grupos en los cuales los integrantes comparten la responsabilidad de administrar el grupo u organización, para lograr con mayor eficacia las metas.

4.- De **Tarea**: son cuerpos o conjuntos de individuos que se forman en grupo, por plazos breves, con tiempos especificados y con el fin de realizar un proyecto.

5.- De **Interés**: son grupos integrados por un conjunto de individuos enfocados a la búsqueda de una meta común, sus integrantes se ocupan de una o varias tareas conjuntamente y logran intereses particulares para cada uno.

6.- De **Amistad**: grupo en el cual los miembros tienen características comunes entre sí, cada quien escoge a los integrantes, o bien lo hacen en conjunto.

Una **estrategia de intervención** gerontológica ha sido **fomentar la formación de grupos de personas adultas mayores** para:

- ✓ Atender sus intereses y preocupaciones
- ✓ Que desarrollen objetivos comunes
- ✓ Estimulen sus capacidades a través de actividades
- ✓ Eleven su autoestima
- ✓ Apoyen su autocuidado
- ✓ Desarrollen una actitud positiva
- ✓ Participen en el seno de su comunidad

TIPOS DE GRUPOS DE ADULTOS MAYORES

- Asociaciones de jubilados;
- Grupos de autoayuda: diabéticos e hipertensos;
- Grupos de actividades culturales: coros, danza regional, clases de iniciación artística, talleres de artesanías y artes plásticas;
- Grupos que se forman en centros educativos, clubes de la tercera edad;
- Grupos de excursionistas;
- Congregaciones religiosas.
- Asociaciones de vecinos

El trabajo con estos grupos requiere la aplicación de técnicas grupales utilizando una metodología que:

- Distinga entre **dinámica** y **técnica** grupal
- Tome en cuenta los **procesos** de los grupos
- Parta del **conocimiento del grupo**, su historia, objetivos, características de sus integrantes, atmósfera grupal
- Cuente con una **planeación** adecuada
- **Evalué** los recursos
- **Informe** a los participantes
- Aproveche **los recursos del facilitador**
- Tome el **grupo** como el principal protagonista

Dinámica grupal

Busca explicar los **cambios internos** que se producen como resultado de las **fuerzas y condiciones que influyen en los grupos** como un todo y de cómo reaccionan los integrantes.

La **intervención en grupos** que tiene como **objetivo transformar** los procesos grupales en situaciones de aprendizaje.

Es la **acción en y con grupos**.

Procesos de grupo

Los **grupos no son estáticos**. Se crean en un momento dado respondiendo a una serie de necesidades, evolucionan a lo largo del tiempo y tienen varias dimensiones:

- ❖ **Cognitiva** capacidad para actuar con un propósito, decidir y enfrentarse de forma eficaz al medio
- ❖ **Afectiva** sensibilidad y disposición ante las personas
- ❖ **Social** se refiere a las relaciones interpersonales
- ❖ **Moral** facultades que conciernen al respeto y la convivencia humana
- ❖ **Física** se refiere al ambiente grupal

El reconocimiento del objetivo principal de un grupo, de sus integrantes y la función que cada uno tiene al interior de este, sus valores y la dinámica en que está inserto, son sumamente relevantes para asegurar el éxito de su propia existencia.

No se trata sólo de lograr los objetivos propuestos, sino de que cada integrante se sienta parte de estos logros y motivado para seguir siendo miembro participativo de tal grupo.

Las técnicas grupales

- Son un conjunto de **actividades, procedimientos** y **procesos** con una estructura lógica, que se utilizan para facilitar el funcionamiento de un grupo para el logro de un objetivo concreto.



Las técnicas pueden facilitar procesos grupales como:

- **Comunicación y colaboración**
- **Pertenecía**
- **Cohesión**
- **Cambio y resistencia al cambio**
- **Manejo de conflictos**
- **Detección de Liderazgo**

COMUNICACIÓN



Comunicación

La comunicación es un proceso en el que intervienen diferentes factores:

- La fuente que origina el mensaje
- El codificador (emisor)
- El mensaje transmitido
- El canal a través va el mensaje
- El decodificador (receptor)

Toda comunicación se da no sólo a través de un lenguaje determinad, sino también en un contexto determinado.

Modos de comunicación interpersonal

- De cerebro a cerebro
- Artificial, defensiva, mecanizada
- Fría y formalista
- Comunica cosas
- Hablar con...
- Impersonal
- De corazón a corazón
- Fluida , abierta, espontánea, confiada, cordial
- Cálida y vívida
- Asertiva
- Existe voluntad de compartir, participar, tender puentes, involucrarse, darse.
- Hablar a... de... sobre
- Personal

Comunicación

- “Para saber quién soy yo, debo tratar de decirte a ti quién soy yo”
- La riqueza de la comunicación está en su paradoja: **Aceptar totalmente al otro**, y sin embargo **permanecer totalmente yo mismo**, sin diluirme.
- La comunicación en grupo es crisol de variadas y heterogéneas experiencias, ideas, necesidades, propósitos, gustos, caracteres, personalidades...el conflicto es natural y posible.

Comunicación en grupos

Dentro de las redes de comunicación que se establecen en los grupos se debe fomentar

- **La cooperación** – actuar en conjunto
- **La colaboración**- trabajar juntos
- **La convivencia** – vivir en conjunto
- **La compañía** – compartir el pan juntos
- **La colegialidad** – elegir juntos
- **Escucharse y aceptarse** como seres humanos que se necesitan.

Comunicación en grupos

- **Grupos con buena comunicación interpersonal:** clima psicológico de bienestar, vivencia de satisfacción, armonía, expansión, activación de las fuerzas psíquicas, evolución, salud mental.
- **Grupos con mala comunicación interpersonal:** experiencias de choque, incomprensión, rechazo, falta de respuesta, frustración, agresividad crónica, amargura, involución, neurosis.

Técnicas que favorecen la comunicación

Actividades y/o juegos vivenciales donde se fomente:

- El conocimiento interpersonal y grupal
- El logro de objetivos comunes a partir de acuerdos
- Desarrollen habilidades como capacidad de escucha
- Ejerciten la comunicación asertiva
- Lleven a la reflexión sobre los errores más comunes en la comunicación

PERTENENCIA



¿QUÉ ES LA PERTENENCIA?

- ✓ un sentimiento que experimentan los miembros de un grupo al identificarse con lo que acontece en el espacio y tiempo grupal; hay un sentimiento de integración, los miembros pueden verse a sí mismos como “miembros de”.

Para haber pertenencia debe haber

- ✓ **Grupo de pertenencia**

Se llama así a aquel **grupo dentro del cual una persona es reconocida por los otros como perteneciente al grupo**, por lo tanto hace uso de las normas del mismo.

La existencia de pertenencia implica existencia de mutua representación interna en los miembros del grupo

Signos de estar consiguiendo pertenencia grupal

- Uso del “nosotros grupal”
- Búsqueda de signos identificatorios: nombre, porra, himno, insignias u otros símbolos distintivos
- En las tareas grupales planifican integrando a todo el grupo

Para Enrique Pichón Riviére

“Entendemos por pertenencia el **sentimiento de integrar un grupo**, el identificarse con los acontecimientos y vicisitudes de ese grupo. Por la pertenencia los **integrantes de un grupo se visualizan como tales**, sienten a los demás miembros incluidos en su mundo interno, los internalizan. Por esa pertenencia **cuentan con ellos y pueden planificar la tarea grupal** incluyéndolos. La pertenencia permite **establecer la identidad** del grupo y establecer la propia identidad como **integrante del grupo**”.

- El sujeto que se ve a sí mismo como miembro de un grupo, como *perteneciente*, adquiere **identidad, una referencia básica**, que le permite ubicarse situacionalmente y elaborar estrategias para el cambio.
- La pertenencia, no se refiera a lo "dado", como podrían serlo los lazos consanguíneos, sino lo **adquirido, algo logrado por el grupo como tal**.

Técnicas que favorecen la pertenencia

- Actividades que cubran objetivos comunes
- Actividades que requieran cooperación de todos para alcanzar el objetivo
- Actividades que generen identidad (elegir nombre de equipo, porra, símbolo)
- Reflexión sobre las acciones del grupo los hagan sentir orgullo
- Actividades especiales que sólo sean del grupo (rituales, conmemoraciones ...)

COHESIÓN



COHESIÓN GRUPAL

“Cohesión es el grado con que los miembros de un grupo se sienten atraídos mutuamente”, además, se relaciona con la **atracción hacia el grupo y resistencia a abandonarlo**, la moral o nivel de motivación que muestran sus miembros y la coordinación de esfuerzo para obtener objetivos comunes.

La **existencia de acuerdos y similitud de opiniones entre los miembros**, aumenta la atracción entre ellos y por ende la cohesión

Cuando un grupo esta cohesionado

- Alcanza lo que se propone
- Mantiene la unidad de esfuerzos y objetivos y se fortalece
- Alcanza altos niveles de desarrollo,
- Eleva el valor que tiene para sus miembros el ser parte del grupo (es decir la pertenencia)
- Se siente orgulloso y desea mantenerse en él.

COHESIÓN GRUPAL

- Para analizar el grado de cohesión grupal se debe evaluar:
- **Atracción entre los miembros del grupo:** agrado de vinculación que sienten hacia los otros miembros, su preocupación por ellos, su semejanza con los demás y su interés por relacionarse amistosamente.
- **Atracción hacia el grupo:** es la semejanza de cada uno con el conjunto, la identificación con los objetivos grupales y la resistencia a abandonarlo.
- **Motivación de los miembros para trabajar en grupo:** disposición para efectuar actividades
- **Coordinación de esfuerzos para obtener el logro de los objetivos comunes del grupo:** preocupación por la unión de fuerzas para compartir, decidir, ejecutar y lograr sus metas.

Técnicas que favorecen la cohesión grupal

Deben ser actividades que:

- **Mejoren la comunicación** y el conocimiento grupal
- Encuentren **puntos en común** entre sus integrantes
- Eleven la **autoestima grupal**, los hagan sentir orgullo
- Incrementar paulatinamente los **logros** del grupo

CAMBIO Y RESISTENCIA AL CAMBIO



Cambio

Cualquier situación en donde se dejan determinadas estructuras, procedimientos, comportamientos, etc. para adquirir otras, que permitan la adaptación.

Todo cambia

- El cambio actúa constantemente
- Es natural y conduce al bienestar
- La oportunidad de que todo lo nuevo llegue

Es importante **desprenderse de los puntos de vista y expectativas habituales y abrirse a todo aquello que pueda ser aprendido desde una nueva forma de ser.**

Cambiar es requiere ...

- ✓ Calma y silencio para meditar
- ✓ Reconocer los patrones problemáticos
- ✓ Aceptar cambiar la típica manera de reaccionar
- ✓ Ser consciente de que la opción de cambiar está siempre disponible
- ✓ Antes de reaccionar preguntarse
 - ¿Qué he puesto para causar el problema?
 - ¿Cómo estoy reaccionando ante esto?
 - ¿Están interviniendo las emociones?

La resistencia al cambio es un fenómeno psicosocial su estudio nos muestra básicamente tres aspectos:

- Habla de la importancia que concedemos al cambio.
- Informa sobre el grado de apertura y adaptación.
- Facilita la detección de los temores y el análisis de las técnicas de afrontamiento

Proceso de cambio

a) Descongelamiento. Sensación de desequilibrio, ansiedad, e insatisfacción ante el entorno actual, toma conciencia de la situación y duda sobre como actuar. Satisfacer nuevas necesidades y lograr la situación deseada, identificar requisitos y pasos a seguir.

b) Movimiento. Permanece la sensación de desequilibrio, acompañada por inestabilidad, inseguridad e incertidumbre. Generar información, buscar alternativas, abandonar viejas estructuras y adoptar nuevos esquemas, lograr la adaptación.

c) Re congelamiento. Se visualiza la situación, existe equilibrio y mayor adaptabilidad al entorno, integrar nuevos esquemas, establecer un contacto con la opción elegida y considerar el efecto del cambio.

Puntos para facilitar el cambio

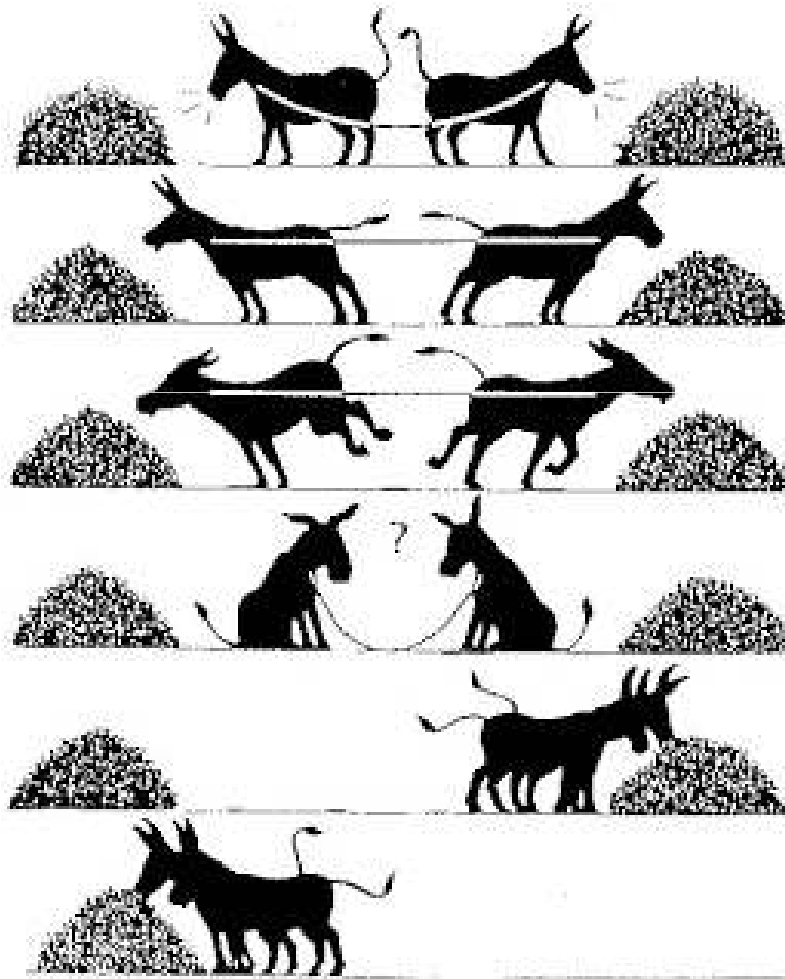
- **Analizar la situación** y las razones que provocan tales fuerzas restrictivas.
- **Escuchar las expresiones de resistencia** y manifestar empatía
- Generar **información sobre hechos**, necesidades, objetivos y efectos del cambio para **reducir incertidumbre e inseguridad**
- **Ajustar el modo de implantación del cambio** a las características y necesidades del grupo o persona
- **No combatir la resistencia**, es sólo un síntoma, hay que buscar la raíz
- **No imponer** el cambio

Las técnicas que facilitan el cambio

Deben ser actividades que:

- Hacen participar al grupo en el cambio
- Propician el diálogo para intercambiar y confrontar percepciones y opiniones
- Plantear el problema y buscan que las soluciones sean conjuntas
- Acostumbran a los integrantes del grupo a los cambios continuamente, aún cuando sean pequeños
- Crean un compromisos comunes
- Plantean las ventajas del cambio

MANEJO DE CONFLICTOS



¿Qué es el conflicto?

“Es una **realidad intrínseca en la vida**; donde no hay vida no hay conflicto” (Rodríguez Estrada)

La palabra conflicto representa un choque de opuestos, lucha , antagonismo...

Por lo tanto manejar los conflictos es una habilidad necesaria para la vida.

Los conflictos se encuentran en todos los órdenes de la vida

- ❑ **Físico:** cuando el peso o tamaño de un objeto rebasa las capacidades de otro que lo debe contener.
- ❑ **Biológico:** Virus que luchan contra la salud y son rechazados por el sistema inmune.
- ❑ **Psicológico intra-personal:** Los conflictos entre el Ello, el Yo y el Súper Yo; lo que deseo hacer, debo hacer y hago.
- ❑ **Interpersonal:** Entre personas de distintos gustos y opiniones.
- ❑ **Social organizacional:** Laborales, legales, ideológico.

Manejo de conflictos

CAUSAS DEL CONFLICTO

1. Subjetividad de la percepción
2. La información incompleta
3. Las fallas en la comunicación
4. La desproporción entre necesidades y satisfactores
5. Las diferencias de caracteres
6. Las presiones, tensiones y frustración
7. La pretensión de igualar y compararse
8. Los separatismos y divisiones
9. La mucha intimidad e interdependencia
10. Las conductas inadecuadas

Manejo de conflictos

MANEJO INADECUADO

1. Rebelarse y negarlo
2. Salidas extremistas o dramatizar
3. Convertir los conflictos de cosas en personales
4. Poca capacidad de negociar
5. Mala costumbre de etiquetar
6. Monólogo disfrazado de diálogo
7. Confundir discusión con polémica (lucha)
8. Mal manejo emocional
9. Actitud egoísta

Manejo de conflictos

MANEJO ADECUADO

1. Aceptar que el conflicto es inherente a la vida
2. Enfrentar, no evitar
3. Cultivar el gusto por vivir, trabajar, relacionarse y superar las dificultades
4. No atribuir los conflictos a la mala voluntad de las personas
5. Aprender a dialogar, cultivar la empatía, escuchar
6. Aprender a manejar las emociones y mantener una actitud positiva
7. Ser tolerante y asertivo
8. Usar técnicas: análisis de problemas (Diagnosticar, reconocer, encontrar, decidir. Desarrollar habilidades de negociación. Realizar votaciones. Recurrir a arbitraje. Llevar a cabo ejercicios de relajación

Las técnicas para el manejo de conflictos

Actividades que desarrollen:

- Comunicación Asertiva
- Capacidades de negociación y acuerdo
- Tolerancia
- Respeto
- Toma de decisiones conjuntas
- Análisis de situaciones parecidas para generar reflexión a partir de metáforas y semejanzas.

LIDERAZGO



Líder

- Proviene de la palabra sajona “Leader” del verbo “to lead” = guiar dirigir
- Así que liderazgo es **“cualquier intento expresado de influenciar o impactar la conducta de otras personas”** (Rodríguez Estrada, M.)

Tipos de Líderes

- **Formales:** generalmente son asignados dentro de una institución u organización. Son elegidos porque su perfil profesional se ajusta a las características que el puesto o actividad requiera como: capacidad de motivar, capacidad para la toma de decisiones, iniciativa, extroversión, inteligencia, entre otras demás aptitudes.
- **Informales:** Se distinguen dentro de un grupo de personas que suele reunirse por elección, y es destacado en el subconsciente de las personas de dicho grupo por poseer las aptitudes propias de un líder, antes mencionadas.

Los líderes pueden ser...

- **Positivos** – cuando ayudan al grupo a cumplir sus objetivos
- **Negativos**- cuando obstaculizan por diferentes razones el logro de los objetivos propuestos
- Cada líder además ejerce algún tipo de liderazgo...

Formas de ejercer el liderazgo

Democrático: El líder, sin perder el control, da lugar a la participación. Toma decisiones teniendo en cuenta las opiniones del grupo. Presenta varias opciones y promueve el intercambio de ideas. Transmite una imagen permisiva, abierta al diálogo y se preocupa por los problemáticas de otros.

Liberal: El líder delega funciones al grupo con el objetivo de que adquiriera ciertas responsabilidades y logre controlar las problemáticas que surjan. Promueve la libertad y creatividad, Ocupa un rol de mayor pasividad, con menor control y poco compromiso.

Autocrático: El líder concentra en sí mismo todo el poder, de forma ilimitada. No promueve ni la participación, ni la toma de decisiones ni la delegación del poder. Él determina las acciones que se llevarán a cabo y el poder de decisión se limita a su persona, o a un grupo reducido, mandando según su propia voluntad.

Paternalista: El líder se encarga de determinar cuáles serán los objetivos del grupo, promueve la participación pero es el líder quien tomará las decisiones finales. Fomenta la convivencia pasiva dentro del grupo y se muestra tolerante frente a este.

Todo líder o coordinador grupal debe

- ✓ Reconocer los procesos grupales
- ✓ Manejar las herramientas mínimas indispensables para su manejo adecuado

Para realizar un trabajo **eficaz** y **eficiente** que se conjugue con las acciones del propio grupo.

La Teoría del liderazgo situacional:

Explica que existen cuatro estilos básicos de liderazgo: ordenar, persuadir, participar y delegar

- Cada estilo corresponde a un tipo de dirección, es decir, el grado en que el líder tiene que especificar la tarea y el apoyo. Se refiere al grado en que motiva y promueve la comunicación asertiva.
- El resultado del trabajo de grupo depende del estilo del líder y del grado de madurez de los seguidores.

Estilo de liderazgo 3. Participar

Baja dirección - alto impulso del líder

El líder y los seguidores en interacción toman las decisiones y planean de las acciones.

Madurez del seguidor 3.

El seguidor realiza la tarea que le toca o que el líder le asigna.

Estilo de liderazgo 2. Persuadir

Alta dirección- alto impulso del líder

El líder permite la comunicación bilateral, escucha a los seguidores, él decide y explica sus decisiones.

Madurez del seguidor 2.

El seguidor muestra cierta disposición a la tarea, aunque muy deficiente.

Estilo de liderazgo 4. Delegar

Baja dirección - bajo impulso del líder

El líder deja las decisiones importantes en manos de los seguidores.

Madurez del seguidor 4.

Sólo funciona cuando el seguidor quiere y puede, está bien capacitado y motivado.

Estilo de liderazgo 1. Ordenar

Alta dirección- baja impulso del líder

El líder define qué, cómo, cuándo y dónde. Comunicación es unilateral. Da instrucciones y supervisa.

Madurez del seguidor 1.

No quiere ni puede realizar la tarea, no está capacitado ni motivado para tal efecto.

Para el líder formal es importante

Tener el conocimiento y la habilidad necesaria para cambiar su forma de ejercer el liderazgo de acuerdo con las circunstancias y objetivos del grupo.

Identificar el grado de madurez del grupo para definir su estilo de dirección

Identificar líderes informales, positivos y negativos, en los que pueda apoyar su trabajo cotidiano.

Líder debe:

1. Ser buen comunicador, expresarse y saber escuchar.
2. Orientarse por la realidad y la acción.
3. Tener pensamiento dual, ser flexible, adaptable y capaz de salirse de esquemas mentales rígidos; por lo tanto ser creativo.
4. Ser positivo, seguro, independiente y capaz de analizar en forma objetiva los hechos.
5. Saber colaborar; institucional más que individualista, pensar en términos de "nosotros";
6. Siempre buscar dar más, estimulado por una alta necesidad de logro.
7. Ser animoso y valiente: dispuesto a tomar decisiones, afrontar riesgos, echarse la culpa y afrontar las consecuencias.
8. Ser intuitivo y comprensivo, capaz de captar los diversos fenómenos emocionales de los individuos.

Líder debe:

9. Ser respetuoso, dispuesto siempre, no sólo a entender sino también a aceptar a sus colaboradores.
10. Ser responsable y comprometido.
11. Motivar a los individuos y grupos: los conoce, dialoga y tiene fe en ellos.
12. Ser auto crítico.
13. Ser honesto y sincero, habituado a hablar con la verdad.
14. Saber que una de las grandes necesidades de los individuos es la de sentirse seguros.
15. Solicitar cooperación más que imponer u ordenar.
16. Tener confianza en las capacidades creativas del grupo y se aparta del paternalismo que coarta e inhibe.

El proceso de integración de las personas en un grupo, supone quitar el egoísmo, la frialdad por el otro, la indiferencia, la agresividad, el deseo de dominar a los otros y de utilizarlos como simples objetos.



**“los miembros de un grupo no nacen,
se hacen”.**

GRACIAS