

# U.T.1.- Desarrollo de estrategias de creación de un grupo.

---



**Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.**

[Aviso Legal](#)

# Introducción.

---

**Los grupos tienen una gran importancia en el desarrollo del ser humano:** la vida de todo hombre o mujer está atravesada, impulsada o recortada por el encuentro con multitud de grupos.

Nace el ser humano y tiene sus primeros elementos significativos en un grupo primario básico como es la **familia**, en el cual recibe su primera socialización y donde va perfilando las pautas de relación que en el futuro tenderá a aplicar también en su interacción con otras personas. Vendrá luego el grupo de **amigos**, quienes jugarán también un papel determinante en la configuración de su personalidad; los distintos grupos por los que va pasando a lo largo de su vida, **la pandilla**, las **instituciones** y/o **grupos** en los que trabaje, **la familia** que crea a lo largo de los años, ...

En definitiva, podemos considerar que el ser humano tiene una gran necesidad de **integrarse** y **ser aceptado por grupos pequeños**, en los cuales puede encontrar satisfacción a sus deseos de **afecto**, **identificación** y **comunicación interpersonal**.

Dado que los **animadores socioculturales** trabajan con y para **pequeños grupos de personas**; es necesario introducirse en el mundo de los grupos, a través del conocimiento de las interacciones específicas que en los mismos se produce. Nos adentraremos en la naturaleza de los grupos para poder llevar a cabo una labor más operativa en el desempeño de las funciones que nos corresponden como futuros Técnicos Superiores de Animación Sociocultural y Turística.



## Citas Para Pensar

**"Vivir solo es imposible. Vivir en pareja, muy difícil. Vivir en grupo constituye una labor aún más complicada, pero sabiéndolo mirar, resulta apasionante".**

*García. Extraída del libro "Dinámicas y técnicas de grupo".*

# 1. Grupo.

---

Por el mero hecho de que varias personas estén reunidas, no se constituye un grupo. Las personas pueden encontrarse unidas porque asisten a una reunión, a una clase o porque habitan juntas, pero estas variantes son externas a los individuos. Los **grupos** se conforman "cuando entre los individuos se interactúa directamente, cuando existe una finalidad compartida por todos los miembros".



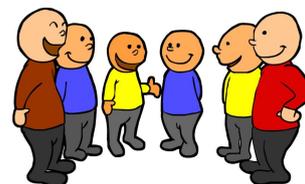
"Un grupo consiste en una determinada cantidad de personas ligadas entre sí por constantes de tiempo y espacio; los cuales se proponen un objetivo común que pasa a transformarse en tareas. Estas tareas se desarrollan a través de un mecanismo sumamente complejo de asunción y adquisición de roles".

El concepto de **grupo** resultante puede definirse como sigue: "Un grupo social consta de un determinado número de miembros quienes, para alcanzar un objetivo común, se inscriben durante un período de tiempo prolongado en un proceso relativamente continuo de comunicación e interacción y desarrollan un sentimiento de pertenencia (sentimiento de nosotros). Son necesarios un sistema de normas comunes y una distribución de tareas según una diferenciación de roles específica de cada grupo".

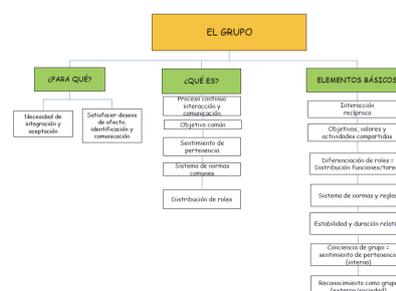
## 2. Psicología social aplicada a los grupos y características del Grupo Social.

¿Qué es lo que hace, entonces, de una pluralidad de personas un grupo social? Responder a esta cuestión equivale a enumerar las **CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO SOCIAL**.

Para que un grupo se conforme en algo más que la simple unión de personas en el tiempo y en el espacio, se han de dar una serie de **ELEMENTOS BÁSICOS**:



1. **Interacción recíproca.** En primer lugar, para que podamos hablar de grupo social, es preciso que sus miembros mantengan entre sí relaciones regulares sujetas a normas y que se influyen mutuamente.
2. **Existencia de objetivos, valores y actividades compartidas.** Esta conciencia de grupo deriva del hecho de que sus miembros comparten un conjunto de objetivos, valores y creencias comunes. La cohesión del grupo depende del grado de aceptación de estos objetivos y valores que, con frecuencia, cristaliza en una simbología y/o ritual cuya función suele ser reforzar la conciencia de grupo y afirmar la vigencia de los valores y actitudes compartidas; en definitiva, reforzar la unidad e identidad del grupo. **Ej. Los Scouts.**
3. Una **diferenciación de roles específicos**, y una distribución jerarquizada de status, es decir, una **estructura organizativa**, en la cual, cada uno de sus miembros tiene una función concreta dentro de la tarea a realizar para la consecución de los objetivos comunes.
4. Un **sistema de normas y reglas** que delimitan y regulan la conducta o las actitudes aceptables de sus miembros.
5. **Estabilidad y duración relativa.** La interacción entre los miembros debe tener una cierta duración en el tiempo. Esto distingue al grupo de una mera reunión accidental de personas. No obstante, la duración en el tiempo es un criterio relativo que depende enteramente del tipo de grupo de que se trate. Desde el grupo que se forma para la realización de una tarea concreta y se disuelve una vez finalizada ésta, hasta la estabilidad y permanencia del grupo familiar.



6. Una **conciencia de grupo**, una percepción de éste (el grupo) como una entidad específica y plenamente diferenciada, junto con un **sentimiento de**

**pertenencia**, que cohesiona a los diferentes miembros del grupo. La existencia del grupo exige que sus miembros se identifiquen a sí mismo como tales. Es necesario que entre sus miembros exista una conciencia particular de grupo, de modo que, en virtud de ella, se vean a sí mismo formando un grupo diferenciado. Sus componentes se ven a sí mismos como un nosotros perfectamente diferenciados de los otros.

7. **Reconocimiento como tal.** El resto de la sociedad, o al menos su entorno más cercano reconoce al grupo, lo diferencia de otros.

<b>IDENTIDAD DE GRUPO</b>	<b>=</b>	<b>CONCIENCIA DE GRUPO</b>	<b>+</b>	<b>RECONOCIMIENTO COMO TAL</b>
		Valoración subjetiva e interna.		Valoración objetiva y externa.
		Nos reconocemos parte del grupo.		La sociedad nos reconoce como grupo.

## 3. Clasificaciones de los Grupos Sociales.

---

Podemos **clasificar los grupos por infinidad de criterios**: tamaño, objetivos, contextos, aunque los criterios más utilizados son los siguientes (SCHÄFFERS, 1984):

- ✓ **Según su estructura**: grupos formales y grupo informales.
- ✓ **Según su identificación** (individuo-grupo): grupos de pertenencia y grupos de referencia
- ✓ **Según su papel en la socialización**: grupos primarios y grupos secundarios.



### Para saber más

En la siguiente presentación puedes ver de forma detallada las clasificaciones de los grupos sociales:

[http://www.slideshare.net/slideshow/embed\\_code/key/BLvoMslqpQibX](http://www.slideshare.net/slideshow/embed_code/key/BLvoMslqpQibX)

## 3.1. Grupos formales e informales.

Según *Elton Mayo*, **formal e informal** sirven para designar características estructurales de las formaciones sociales.

Los **grupos formales**: son el producto de una planificación racional por parte de la organización (ej. la empresa donde trabajo); se componen de reglas y normas fijas que afectan a personas y a las situaciones y están orientados a fines de la organización, no del individuo.

Los **grupos informales** presentan, por el contrario, las siguientes características: son el resultado de una serie de procesos espontáneos de interacción entre los compañeros que se encuentran en contacto directo; están basados en acuerdos personales y prácticas habituales, y están orientados a las necesidades y experiencias personales de los miembros del grupo.

GRUPOS FORMALES	GRUPOS INFORMALES
Planificados.	Espontáneos.
Racionales.	Afectivos.
Fines y necesidades de la organización.	Fines y necesidades personales.
Normas fijas e impuestas.	Normas cambiantes acordadas.



### Para saber más

En la siguiente presentación puedes ampliar tus conocimientos sobre grupos formales e informales en el ámbito sociocultural:

[http://www.slideshare.net/slideshow/embed\\_code/key/cMFNjn2wXA66g8](http://www.slideshare.net/slideshow/embed_code/key/cMFNjn2wXA66g8)

## 3.2. Grupos de pertenencia y grupos de referencia.

---

El segundo criterio que podemos tener en cuenta a la hora clasificar los grupos es la relación de más o menos identificación que existe entre el individuo y las normas y valores del grupo. Según *Robert K. Merton*, este criterio pueden darse dos situaciones de pertenencia: una en la cual el individuo se adhiera completamente a los objetivos del grupo y otra en la que exista esta identificación plena.

El **grupo de referencia** es aquel tipo de grupo con el que nos sentimos totalmente identificados con sus valores y objetivos y a los que deseamos incorporarnos porque no pertenecemos a él realmente. Esta situación es frecuente en emigrantes, nuevos ricos, recién titulados, que perteneciendo realmente a un grupo desean comportarse conforme a las reglas y normas del grupo que tienen por referencia.

Los **grupos de pertenencia** son aquellos a los que el individuo pertenece sin elegirlo, es decir, de forma no voluntaria. Ej. familia, clase en la escuela, barrio, ...

<b>GRUPOS DE PERTENENCIA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✔ Pertenecemos a ellos de forma voluntaria.</li><li>✔ No elegidos.</li></ul>
<b>GRUPOS DE REFERENCIA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✔ No pertenecemos a ellos.</li><li>✔ Nos identificamos con ellos y buscamos ser parte de éstos.</li></ul>

### 3.3. Grupos primarios y secundarios.

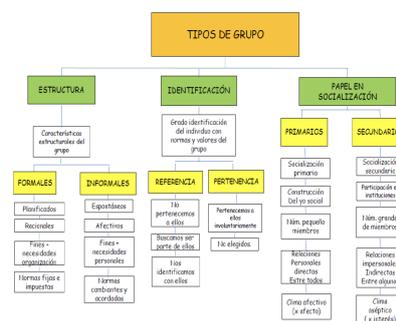
En 1909 *Charles H. Cooley* elaboró la más célebre **clasificación de los grupos sociales**, al distinguir entre los grupos primarios y el resto de las formas de agrupación que, aunque él no utilizó ese nombre, los sociólogos han denominado grupos secundarios.

GRUPO PRIMARIO	GRUPO SECUNDARIO
Socialización primaria (construcción del yo social).	Socialización secundaria (participación en instituciones).
Número pequeño de miembros.	Número grande de miembros.
Relaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Personales.</li> <li>✓ Directas.</li> <li>✓ Entre todos.</li> </ul>	Relaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Impersonales.</li> <li>✓ Indirectas.</li> <li>✓ Entre algunos.</li> </ul>
Clima afectivo (se está por afecto).	Clima aséptico (se está por interés).
Libre expresión de personalidad.	No hay expresión de personalidad.
Ejemplos: Familia, pandillas, grupos de pares, ...	Ejemplos: Grandes empresas, sindicatos, ...

El concepto de **grupo primario** está íntimamente ligado con la construcción del “yo social”, es decir, la imagen social de nosotros mismos, cómo creemos que somos vistos por los demás. La construcción del yo social se elabora en el proceso de la socialización primaria, en el contexto de los grupos primarios, como por ejemplo: la familia, el grupo de juego o el vecindario. Según Cooley el grupo primario se

caracteriza por el reducido número de miembros que lo integran, lo que permite unas relaciones cara a cara “*face to face*” entre todos sus miembros. En el grupo primario todos los miembros se conocen personalmente y mantienen relaciones directas. Este hecho, unido a un clima afectivo generalmente intenso, hacen posible la expresión libre, relativamente, y espontánea de las personalidades de sus miembros.

Los **grupos secundarios** se distinguen, por el contrario, por el carácter impersonal y anónimo de las relaciones entre sus miembros, que se deriva tanto del elevado



número de personas que lo integran, como de que generalmente poseen una fuerte organización formal. En ellos se permanece no por el propio valor de las relaciones en sí mismas, sino por el interés que comporta el logro de los objetivos propuestos.

## 4. Cognición social. Análisis de los elementos relacionados con la cognición social: esquemas sociales, percepción social. Las estructuras grupales.

---

La **cognición social** es el estudio de la manera en que la gente procesa la información social, en particular su codificación, almacenamiento, recuperación y aplicación en situaciones sociales. El enfoque de la cognición social en el procesamiento de la información tiene muchas afinidades con su disciplina hermana, la psicología cognitiva.

También podemos definir la cognición social es el conjunto de procesos cognitivos y emocionales mediante los cuales interpretamos, analizamos, recordamos y empleamos la información sobre el mundo social. Hace referencia a cómo pensamos acerca de nosotros mismos, de los demás y su comportamiento y de las relaciones sociales, y cómo damos sentido a toda esa información y nos comportamos.



Gracias a la cognición social somos capaces de interpretar las emociones de otras personas, pensar a qué se ha podido deber que esté alegre o triste, ponernos en su lugar ante una determinada situación para saber qué puede estar pensando o cómo reaccionará si hacemos o decimos algo concreto.

Dentro de un grupo cada persona representa **distintos roles y cumple diferentes funciones**. El grupo se configura así como una estructura de relaciones.

Hay varias dimensiones en torno a las cuales se estructura el grupo: la influencia que unas personas ejercen sobre otras, la impresión que una persona causa a los demás, la capacidad para comunicarse de cada uno, el prestigio que cada uno es capaz de alcanzar...

La **estructura no es única para todos los grupos, sino que estará en función de la interacción entre sus miembros**.

**Cada grupo tiene un número determinado de miembros que ocupan una posición dentro del mismo**. Cada posición es vista por los miembros con un valor y prestigio determinados (status), asignándole unas funciones y conductas específicas (roles), en función de las normas sociales o pautas de funcionamiento que rigen para el grupo, aplicables a todos los miembros o sólo a los ocupantes de determinadas posiciones. Todos sus miembros llevan a cabo una serie de interacciones dentro del

grupo, las cuales van generando un sentimiento de pertenencia al mismo y van promoviendo la cohesión del grupo.

Estos elementos configuran la estructura del grupo, que puede ser más o menos formal y puede ser explícita o implícita, siendo relativamente independiente de los individuos que la integran y estable en el tiempo.

**Dentro de los elementos estructurales de un grupo podemos diferenciar dos tipos:**

- ✓ Los **elementos estáticos** son los que hacen referencia a la composición del grupo: tamaño del grupo, grado de homogeneidad, características psicosociales de sus miembros, estatus y poder.
- ✓ Los **elementos dinámicos** son los que hacen referencia a la organización del grupo: microentorno, recursos, redes comunicativas, influencia, normas, conflictos, afiliación, roles, sistemas ideológicos y naturaleza de las tareas.

A continuación veremos en **profundidad el tamaño del grupo, el estatus, los roles, las normas y el liderazgo.**



## Para saber más

En el siguiente enlace puedes ampliar tus conocimientos sobre la cognición social:

 [La cognición social.](#)



## Autoevaluación

**La cognición hace referencia a cómo pensamos y nos comportamos nosotros mismos, no está basado en la reflexión de los demás.**

Verdadero  Falso

**Falso**

Hace referencia a cómo pensamos acerca de nosotros mismos, de los demás y su comportamiento y de las relaciones sociales,

y cómo damos sentido a toda esa información y nos comportamos.

## 4.1. Tamaño de grupo.

El **tamaño del grupo** va a influir en las relaciones que se establezcan, en las normas que se determinen, en la aparición de un líder.... El tamaño de un grupo afecta su conducta general.

Las pruebas indican que los grupos pequeños terminan sus encargos más rápidamente que los grandes. Los individuos tienden a esforzarse menos cuando trabajan en grupos grandes que cuando lo hacen en pequeños grupos. Es más adecuado un número impar para toma de decisiones. **El tamaño ideal es entre 12 y 20 personas.**

- ✓ Cuanto más pequeño es el grupo más operativo y activo es y más a gusto se encuentran sus miembros
- ✓ En los grupos pequeños, cada miembro busca satisfacer sus necesidades en el grupo, por esta razón se mantiene unido a él.
- ✓ Los grupos grandes pueden conocer más personas aumentando su potencialidad en recursos humanos y la resolución de problemas
- ✓ Mayor rendimiento en las tareas por haber más personas capaces de resolverla
- ✓ En los grupos grandes hay más posibilidades de creación de subgrupos y se diluye la responsabilidad del grupo y los miembros activos disminuyen porque hay más miembros a participar en las discusiones
- ✓ Este descenso favorece la aparición del líder.
- ✓ La comunicación, en los grupos pequeños, es frecuente y fluida, todos pueden expresar sus emociones y sentimientos, lo que facilita la identidad grupal y la solidaridad entre sus miembros.



### Autoevaluación

**Un grupo formado por 5 personas es el tamaño ideal.**

Verdadero  Falso

**Falso**

El tamaño ideal es entre 12 y 20 personas.

## 4.2. Status.

---

El **status** es el lugar que una persona ocupa en el sistema social del grupo y determina el poder, influencia y atracción que ejerce sobre él. La asignación de status no depende de las capacidades y méritos de los individuos, sino de las características arbitrariamente percibidas por el grupo.

Sin embargo, el status se puede adquirir mediante éxito o fracaso. Esta percepción del status depende de las conductas individuales, pues cada miembro del grupo analiza y comprende qué es lo que puede esperar de otros, lo que permite asignar el status.

Cuando alguien es percibido como de status alto, ocupará una posición espacial relevante y cumplirá fielmente las normas de grupo, aunque gozará de mayor libertad para incumplirlas. Emitirá y recibirá mayor cantidad de informaciones, tendrá más influencia en las decisiones y participará más activamente en la consecución de los logros del grupo, aunque ofrecerá mayor reserva para hablar de sus funciones y logros, especialmente con personas de menor nivel.

Cuanto más solidario sea el grupo, más expectativas se tendrán en cuenta de los niveles bajos.

## 4.3. Esquemas sociales. Los roles.

Suele existir un **acuerdo general sobre estas funciones y conductas**, lo que nos permitiría establecer una clasificación de los roles según el rol esperado en una posición por parte de los miembros del grupo.

**No todos los grupos tienen la misma estructura de roles** y, a veces, un rol no tiene porqué existir o una misma persona puede ocupar distintos roles (en ocasiones, incluso, una persona ocupa distintos roles en distintos grupos).

Estos roles y los comportamientos que los caracterizan están más influenciados por factores de personalidad y por comportamientos aprendidos, que por capacidades técnicas y conocimientos de la tarea. Son configurados por factores de personalidad tales como alta y baja ansiedad, introversión y extroversión, etc.

ROL	CARICATURA	CARACTERÍSTICAS
EL QUEJICA		Esta continuamente quejándose. Contagia al grupo con su pesimismo y negatividad
EL DISCUTIDOR		Le gusta discutir y oponerse a las ideas e iniciativas del grupo. Le encanta oírse.
EL CABEZOTA		Ignora sistemáticamente el punto de vista de los demás y el de los miembros del equipo. No quiere aprender nada de los demás. Se mantiene anclado a sus ideas.
EL SABELOTODO		Puede estar efectivamente bien informado o ser un simple charlatán. En ambos casos quiere imponer su opinión a todos.
EL MUDO		Se desinteresa de todo o se cree por debajo de los asuntos discutidos. No participa. Se mantiene en silencio.
EL TIPO CHACHI		Siempre dispuesto a ayudar. Seguro de sí mismo. Convencido de sus opiniones.
EL CHARLATÁN		Habla de todo fuera de tema y de una forma incontrolable. Rompe la dinámica del grupo al desviar el tema o tarea.
EL TÍMIDO		Tiene ideas, pero le cuesta formularlas. Habla poco y cuando lo hace muestra su inseguridad frente al grupo.
EL DISTRAÍDO		Es distraído. Distrae a los demás. Tiende a hablar de otras cosas.
EL PREGUNTÓN		Está constantemente preguntando. Esto entorpece constantemente al grupo.
EL SOBERBIO		Trata al grupo de una manera altiva. No se interesa por él. Cree estar por encima del grupo.

También inciden en estos roles los valores que sustentamos, la experiencia, los conocimientos y, en menor medida, nuestra forma de pensar y decidir sobre los roles que se requieren para una determinada situación.

### Roles percibidos y roles ejercido.

Por otro lado, el rol también puede entenderse como rol percibido, conductas que la persona que ocupa una posición cree que debe desarrollar, o como rol ejercido, conductas que el ocupante de la posición lleva a cabo de hecho.

En la medida en que haya diferencias entre distintos aspectos del rol, aumenta la probabilidad de que se produzcan conflictos y disfunciones grupales.

En la mayoría de los casos existen bastantes coincidencias entre el rol esperado y el percibido; si el rol ejercido difiere demasiado del rol esperado, el rol se modificará o su ocupante deberá abandonarlo.

En la asignación de roles pueden surgir dificultades referidas a:

- ✓ Incompatibilidades entre capacidades o características de personalidad y expectativas de rol;
- ✓ Las características del grupo, que llevan a que la persona se encuentre sometida a expectativas conflictivas o en competencia;
- ✓ Exigencias que se plantean al cambiar de una posición a otra cuyas demandas son opuestas a la anterior.

## 4.4. Las normas.

---

En un grupo, **una norma** es una regla de conducta establecida que tiene por objeto garantizar la cohesión grupal.

Las normas permiten predecir la conducta de los demás y la respuesta adecuada a la misma. Evalúa la conducta y se convierte en juicio de valor sobre lo que debe hacerse en situaciones sociales del grupo. **Es un estándar con características propias.**

- ✓ Se refieren a elementos que tienen significación para el grupo y no cubren todas las situaciones concebibles.
- ✓ Se pueden aplicar a todos los miembros o a una parte; en este último caso, se refiere a las normas que se aplican a un determinado rol.
- ✓ El grupo permite que todas las normas no tengan el mismo grado de aceptación por parte de sus miembros; las habrá asumidas por todos y otras sobre las que haya división de pareceres.
- ✓ El grupo permite un margen respecto al grado de cumplimiento de las normas; unas, deberán seguirse a rajatabla; otras, permiten una amplia gama de conductas tolerables. Pero toda desviación de la norma tiene una sanción, más severa o leve según la gravedad de las consecuencias y las circunstancias de la conducta.

**El grupo tiende a exigir conformidad** para facilitar su funcionamiento, por lo que cualquier individuo que quiera pertenecer durante un tiempo significativo a un grupo debe saber que está obligado a acatar sus normas.

En general, **la conformidad** favorece la creación de un orden interno en la dinámica grupal que permite armonizar las conductas individuales, favorece la cohesión grupal, necesaria para el desarrollo de los grupos, y la solidaridad entre los miembros del grupo. En muchas ocasiones, coincide con los estándares y valores individuales, pues, como hemos dicho, las normas lo son en cuanto son aprobadas por la mayoría del grupo.

**El efecto negativo más problemático que se ha observado es cuando se convierte en una pauta de conducta cuyo objetivo es la propia conformidad, lo que genera conflictos grupales y, en ocasiones, autoritarismo y presión hacia los miembros del grupo.**

## 4.5. El liderazgo.

Dedicamos un apartado especial al **rol de Liderazgo** por considerar que este rol se da en todos los grupos y que desempeña una función clave, en torno a la cual se articulan, en gran parte, los demás roles.

El **status** genera diferencias en el grupo y permite un trato especial a quienes se considera con status superior, quienes pueden ejercer el liderazgo. El status y el liderazgo se relacionan con el poder, que es la capacidad de una persona para controlar o influir sobre otras.

En el caso del poder social, que afecta más directamente a la función del liderazgo, viene determinado por la capacidad de administrar el refuerzo social, lo que permite controlar la conducta de los demás, pudiendo adoptar la forma de castigo (refuerzo negativo) o de premio (refuerzo positivo).

Puesto que un grupo se basa en la interacción, hay que conocer cómo perciben los miembros del grupo a la persona poderosa y cómo esta utiliza el poder.

**Los miembros del grupo suelen tratar de forma deferente a la persona dotada de poder y prefieren que lo ejerza a que se inhiba**, lo que parece disminuir la inquietud generada por las posibilidades de control de las personas poderosas.

En la medida en que puede ayudar a u obstaculizar los logros individuales, se le considera poco atractivo en la interacción social, por lo que se le condena a una cierta soledad, lo que se agrava cuando los objetivos del poder son considerados negativos, convirtiéndose en antipático para los miembros del grupo.

### ¿Quién es el líder?

El elemento más consistente señalado en las múltiples definiciones de liderazgo es que implica un proceso de influencia entre un líder y sus seguidores.

### Habilidades y características más distintivas que debe poseer un líder:

- ✓ Capacidad: inteligencia general, destrezas, facilidad verbal, originalidad, capacidad de análisis, ...
- ✓ Realizaciones: formación, conocimientos, tareas realizadas.
- ✓ Responsabilidad: fiabilidad, iniciativa, tesón, deseo de mejorar, ...
- ✓ Participación: actividad, sociabilidad, cooperación, humor, ...
- ✓ Condición social: popularidad, prestigio.
- ✓ Situación: adaptación a las necesidades e intereses. de los miembros del grupo, objetivos a alcanzar y tareas a realizar.

### Las tareas principales del liderazgo son:

- ✓ Orientado a la tarea ( nivel de tarea)

- ✓ Orientado al mantenimiento del grupo (nivel socioafectivo).

### Factores que influyen en los estilos de liderazgo:

- ✓ Personalidad del líder
- ✓ Naturaleza de la tarea
- ✓ Naturaleza del ambiente
- ✓ Personalidad de los miembros del grupo

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRES TIPOS DE LIDERAZGO		
AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	"LAISSEZ FAIRE" (dejar hacer)
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Impone su criterio.</li> <li>✓ Asume él sólo la responsabilidad de las tareas.</li> <li>✓ Predomina la relación unidireccional y la sumisión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Procura el consenso.</li> <li>✓ Comparte las responsabilidades.</li> <li>✓ Hace de guía y de coordinador estimulando la participación y cohesión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No interviene en las decisiones.</li> <li>✓ Es incapaz de asumir responsabilidades.</li> <li>✓ No motiva no estimula al grupo: escaso sentimiento de grupo.</li> </ul>

## 5. Motivación social. Cohesión grupal y disgregación.

---

Es el grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo. Se produce mediante la interacción siendo la atracción personal el eje de dicha interacción. La cohesión grupal es un indicador de en qué medida el grupo se siente unido y satisfecho de sí mismo. La cohesión produce un efecto muy positivo en el grupo, ya que los hace más productivos al aumentar la cooperación y el sentimiento de solidaridad entre las personas que lo componen. Este efecto favorece el aumento de la autoestima personal de todas las personas.

El grupo elabora unas normas y una cultura común que tiene el efecto de homogeneizar a sus miembros. Cada miembro del grupo ha de respetar esta línea común de actuación; en caso contrario, corre el riesgo de no ser aceptado por éste.

**La cohesión de un grupo indica en qué medida el grupo se siente unido y satisfecho de sí mismo.** La cohesión produce un efecto muy positivo en los grupos, ya que los hace más productivos al aumentar la cooperación, la comunicación y el sentimiento de solidaridad entre sus miembros. Además, aumenta el sentimiento de pertenencia y la autoestima de sus miembros.

### Factores determinantes de la cohesión:

- ✓ **Factores internos:** atracción interpersonal, experiencias de éxito y fracaso compartidas tener objetivos y expectativas comunes, etc.
- ✓ **Factores externos:** el estilo más o menos democrático del líder formal del grupo, la relación que tengan con el entorno del grupo; la dependencia o no de una entidad más amplia con las que mantenga una relación de jerarquía, etc.

La  **disgregación** produce en el grupo el efecto contrario a la cohesión: el grupo se dispersa. Puede haber disgregación cuando los objetivos del grupo no están claros o hay demasiadas dificultades para alcanzarlos, cuando el clima afectivo es demasiado tenso y esta tensión no se resuelve adecuadamente, etc.

## 5.1. Estrategias para favorecer la cohesión.

---

A nivel general existen una serie de **estrategias** que favorecen y facilitan la cohesión entre el grupo, y que por lo tanto el animador sociocultural como líder de un grupo debe potenciar:

- ✓ **Creación de un clima afectivo positivo.** Se ha de facilitar la expresión libre de todos los miembros del grupo, favoreciendo el consenso y la reducción de tensiones de modo que se establezcan unas relaciones de respeto y cordialidad.
- ✓ **Se ha de disponer el espacio de modo que se genere un ambiente cálido.** Por ejemplo una sala bien iluminada, con una temperatura agradable y una disposición adecuada del mobiliario son aspectos que favorecen la comunicación y por lo tanto la cohesión grupal.
- ✓ **Se han de tener claro los objetivos del grupo.** El hecho de que el grupo sepa hacia dónde va, hace que realicen con más eficiencia las tareas que se proponen o se les propone.
- ✓ **Han de ser capaces de adaptarse a las circunstancias.** A lo largo de la vida de un grupo las circunstancias pueden variar y es muy positivo para el grupo tener capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones y de comprender los cambios que puedan producirse en el grupo. Las rigideces son un factor que dificulta la cohesión.

## 6. Etapas del grupo y funciones del animador sociocultural.

**Conducir un grupo** es ayudarle a conseguir sus fines. El animador sociocultural y turístico en el grupo deberá guiar los procesos grupales.

El conocimiento de las fases que siguen los grupos es interesante para el animador, pues cuando deba trabajar con un colectivo, en el momento de dinamizarlo, aplicará unas técnicas u otras en función del momento grupal que esté viviendo.

ETAPAS POR LAS QUE PASA UN GRUPO		
ETAPA	CARACTERÍSTICAS DE LA ETAPA	FUNCIÓN DEL ANIMADOR
<b>DE INICIO-FORMACIÓN</b>	Toma el contacto con otros miembros. El desconocimiento mutuo hace que se sienta angustia e inseguridad y que su principal preocupación sea la de ser aceptado por los demás.	Debe acercarse al grupo con confianza para motivar y sensibilizar a los miembros del grupo para que se produzca una apertura comunicativa de modo que disminuya la ansiedad.
<b>DE DESARROLLO-CRECIMIENTO</b>	Se perfila la estructura del grupo apareciendo figuras clave como el líder. Disminuye la tensión inicial y la inseguridad. Aparece una toma de conciencia de grupo y se afianza el sentimiento de pertenencia. Al final de esta etapa pueden surgir subgrupos y pequeños conflictos.	El animador debe promover la cohesión del grupo recordando los objetivos comunes, favoreciendo la comunicación, etc.
<b>DE ESTABLECIMIENTO DE NORMAS</b>	Los componentes del grupo sienten la necesidad de crear unas normas o pautas acerca de los comportamientos que deben regir el	El animador debe cuidar la integración de todos los miembros del grupo. Debe hacer el esfuerzo para que todos participen en un clima grupal afectivo.

	funcionamiento del grupo.	
<b>DE MADURACIÓN- INTEGRACIÓN</b>	Los conflictos se resuelven a través del diálogo, las decisiones se toman por consenso y aparece un sentido intenso de identidad grupal. Todos se saben válidos y aceptados, y observan cómo sus ideas y aportaciones son tenidas en cuenta en la toma de decisiones colectivas.	El animador debe preparar al grupo frente a su paulatina desaparición. Puede facilitar información y recursos para una posible autogestión.
<b>FINAL- DESINTEGRACIÓN</b>	El grupo se disuelve ante el logro de su objetivo común o dudas sobre el valor del mismo: desconfianza, pérdida de interés, ... Pueden surgir luchas entre subgrupos y aumentar los conflictos sin ser resueltos. Sentimientos contrapuestos de alegría y tristeza, debido a su disolución. Los miembros comienzan a abandonar el grupo.	El animador debe acompañar al grupo que ha logrado su objetivo en su proceso de disolución, dando respuesta a los sentimientos contrapuestos y favoreciendo un cierre positivo. En el caso de que dicha disolución se vata a producir por falta de motivación, desconfianza, etc., deberá trabajar con el grupo la toma de conciencia de lo que está ocurriendo y ayudar a sus miembros a decidir si finalmente quieren disolver el grupo o hacer frente a estas dificultades.

## 7. Métodos activos y técnicas en la participación grupal en animación turística. Papel del animador como iniciador y dinamizador de procesos grupales.

---

Como técnico de animación Sociocultural y Turística tendrás un **papel fundamental como iniciador y dinamizador de procesos grupales. Deberás:**

- ✓ Favorecer que las personas participen de la vida en grupo y en la sociedad, intentando mejorar su calidad de vida.
- ✓ Facilitar la consecución de objetivos y metas de acuerdo con las necesidades, las aspiraciones y los problemas de cada miembro y grupo social.
- ✓ Ayudar a los demás a vivir en relación con las otras personas, con aceptación y respeto de sus valores, creencias y las de su medio.
- ✓ Dar la ocasión de intercambiar ideas y expresarse libremente.
- ✓ Ayudar a los individuos a tomar conciencia de sus problemas y a buscar soluciones a los mismos.
- ✓ Potenciar las relaciones interpersonales y favorecerlas entre todos los miembros que componen el grupo.
- ✓ Ayudar a la transformación de la persona, el grupo y la sociedad.
- ✓ Potenciar la participación y el desarrollo de diferentes grupos sociales.
- ✓ Crear actitudes de cooperación, intercambios culturales, comunicación y conocimientos.
- ✓ Crear condiciones adecuadas que inciten al máximo número de personas a revalorizar su potencialidad, así como los recursos que pueden encontrarse en su asociación con otros.

## Anexo. Licencia de recursos.

---

Ningún recurso de fuentes externas que requiera citar explícitamente sus datos de licencia ha sido usado en esta unidad, por lo que este anexo queda vacío. Todos los recursos utilizados, de fuentes internas, se acogen al Aviso Legal de la plataforma.