

ASOCIACION COLOMBIANA DE FACULTADES DE MEDICINA

INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES



COMPARTIR EN GRUPO



NELSA B. REY DE ASTAIZA

Jefe del Programa de Educación

GILMA DE OSPINO

Presidenta
ACOFAM

ASOCIACION COLOMBIANA DE FACULTADES DE MEDICINA

INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES

COMPARTIR EN GRUPO

Por :

NELSA BEATRIZ REY DE ASTAIZA
Jefe del Programa de Educación

GILMA DE OSPINO
Presidenta
ACOFAN

Bogotá, Noviembre de 1.990

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

DINAMICA INTERNA DE LOS GRUPOS	5
OBJETIVO No. 1	6
- La Estructura	6
- Los Objetivos	7
- Motivación	7
- Los Roles	8
- Mecanismos de Comunicación e Interacción	11
- Integración y Cohesión	12
- La Participación	12
- La Heterogeneidad	13
- Tamaño del Grupo	14
- La Evaluación	15
- Autoevaluación	17
- Hoja de Respuestas.	18
TECNICAS PARA PRESENTAR Y DISCUTIR CONTENIDOS	19
OBJETIVO No. 2	20
- El Foro	20
- La Reja	22
- La demostración	23
- Técnica del Riesgo	25
- El Panel	26

-	El Seminario	28
-	Estudio de Casos	30
-	La Simulación	33
-	Técnicas para el manejo del Módulo	39
-	Autoevaluación	44
	CONCLUSIONES	46
	BIBLIOGRAFIA	47

INTRODUCCION

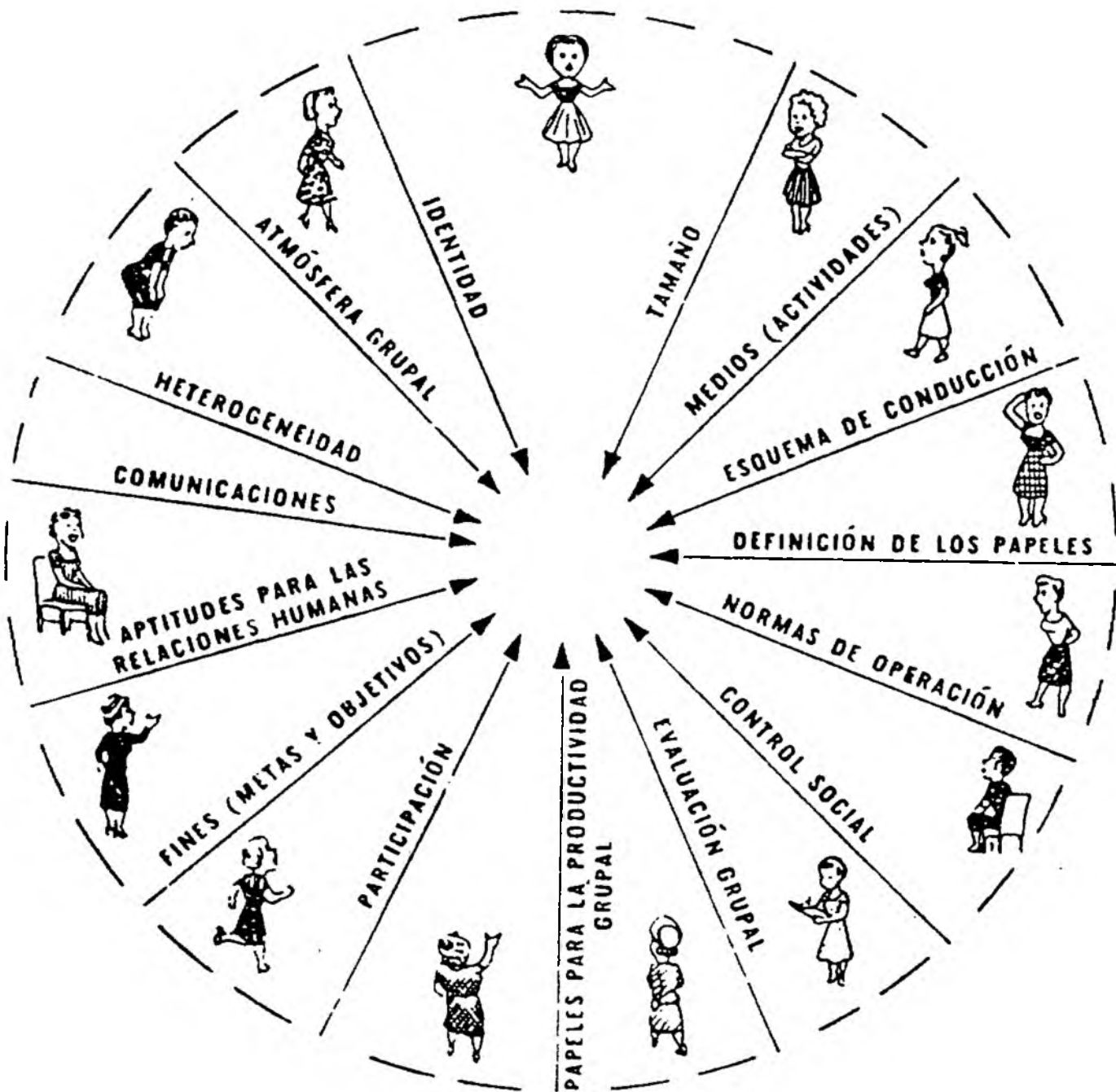
Con frecuencia la forma como se orientan los procesos grupales repercute directamente en los eventos educativos. Un docente que sepa estimular los grupos tiene ganado el éxito en su carrera educativa.

Existen muchas técnicas facilitadoras del trabajo grupal. Las hay de diversa índole. En este documento se presentan ejemplos de diferentes clases. Son apenas sugerencias. Las técnicas se deben adaptar a las circunstancias y características de los grupos. La creatividad del docente juega un papel muy importante, como también su prudencia y cautela en el manejo de los grupos.

El proceso educativo no puede limitarse exclusivamente a dominios cognoscitivos. La creación de un clima afectivo y la conformación de una verdadera comunidad educativa deben ser objetivos prioritarios de la educación para el mundo futuro.

La sociedad está avasallada por el poderío de la ciencia y la tecnología. Por ello, las generaciones actuales reclaman con urgencia un poco más de calor humano, de convivencia, de sentir a los demás en nuestras vidas y en general, de encontrar un horizonte donde brille la confraternidad y solidaridad humana.

DINAMICA INTERNA DE LOS GRUPOS



Dinámica interna de los grupos.

OBJETIVO No. 1

DADOS DIEZ FACTORES DE LA DINAMICA GRUPAL RECONOCERLOS EN LOS CASOS DADOS.

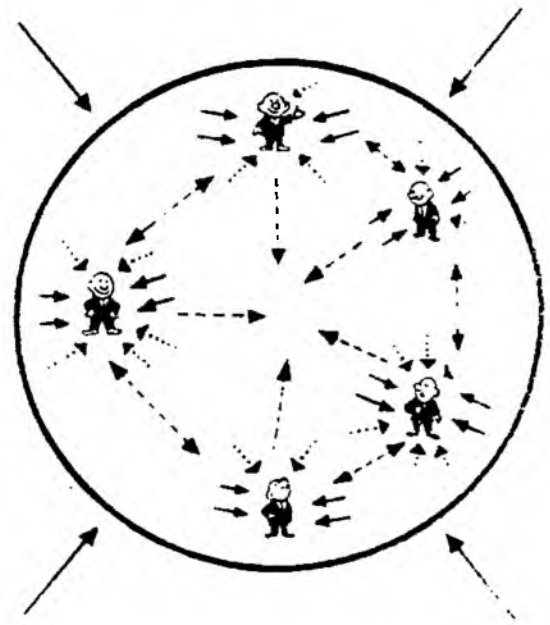
Existen una serie de fuerzas en constante movimiento en los procesos de los grupos. Diversos factores generan esas fuerzas. Veamos algunas:

1. La Estructura.

La mayoría de los grupos poseen estructuras, ya sean formales o informales.

Por estructura de grupo puede entenderse la red de relaciones y posiciones que se observan en el proceso interno del grupo.

Podríamos decir que la estructura es la manera como un grupo de personas se organiza y relaciona. La determinación de tareas y funciones de acuerdo con las capacidades e intereses de los participantes contribuye a consolidar la estructura de un grupo.



2. Los Obietivos.

"Si no está usted seguro del lugar a donde quiere ir corre el riesgo de encontrarse en otra parte y no darse cuenta"
Mager

Todo grupo debe tener conciencia clara de los objetivos que persigue. No solamente deben estar muy definidos, sino ampliamente conocidos por todos los participantes del grupo.

Los objetivos se elaboran con el consenso de los participantes para que exista un verdadero apoyo y convencimiento de su significación.

3. Motivación



Para trabajar activamente en un grupo, se requiere la existencia de incentivos positivos hacia el desarrollo personal y grupal. Estos

estímulos son las motivaciones. Las motivaciones integran las causas, situaciones o circunstancias que impulsan y mueven a la persona hacia la acción.

Las motivaciones pueden ser de diversa índole: biológicas, socio-afectivas, económicas, políticas, intelectuales, etc. El hombre se siente estimulado además por las acciones que le dan seguridad personal, satisfacción a las aspiraciones y reconocimiento de los valores personales. El anhelo de ser necesitado como persona incentiva la acción.

4. Los roles.

Capa participante cumple un rol determinado dentro del grupo de acuerdo con los papeles que realiza. Unos tienden a adoptar el rol de líderes, otros sugieren ideas, otros armonizan el grupo, algunos son pasivos, etc. Lifton propone una lista de 27 roles o papeles que pueden darse en una situación de grupo:



El dominador. Afirma su autoridad para manejar a los demás. Desconfía de los demás. Solamente cree en sus puntos de vista.

El que busca ayuda. Trata de despertar compasión en los demás, valiéndose para ello de notas que expresan inseguridad, confusión o desprecio de sí mismo.

El que aboga por sus propios intereses. Comercializa todas sus actuaciones.

El apático. No le interesa nada.

El sobreprotector Manifiesta una actitud paternalista. Cree que los demás no pueden actuar por sí solos.

El democrático. Permite y estimula la participación de todos. Manifiesta confianza ante los demás.

El facilitador. Es el conductor del grupo. Colabora para que las acciones planeadas puedan llevarse a cabo.

El entusiasta. Le imprime optimismo a todas las acciones.

El afligido. Vive quejándose a todo momento. Se autocompadece permanentemente.

El miedoso. Está asustando continuamente. Su actitud es indecisa. Sus opiniones son inseguras.

El estimulador. Incentiva las acciones de los participantes. Refuerza los comportamientos positivos. Impulsa al grupo para que actúe.

El orientador. Guía los procesos. Canaliza las ideas. Ayuda a los demás en el logro de sus objetivos.

El opinante. Expone sus ideas y convicciones.

El coordinador. Relaciona las ideas, las reúne y trata de organizar las actividades de los miembros.

El informante. Presenta hechos o generalizaciones o relata sus propias experiencias.

El conciliador. Interviene en las disputas internas. Alivia las tensiones.

El determinador de normas. Hace énfasis en las reglas y leyes que deben cumplirse.

El observador. Lleva el registro de la actuación de los demás.

El agresor. Rebaja la importancia de los otros. Expresa su desaprobación de los valores, acciones o sentimientos ajenos. Ataca al grupo o al problema. Gasta bromas hirientes.

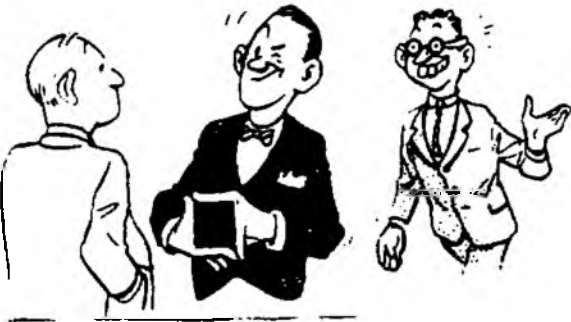
El obstruccionista. Actitud negativa. Resistencia terca e irrazonable.

El frívolo. Demuestra indiferencia hacia los trabajos del grupo.

El enojado. Está de mal humor permanentemente.

El antagonico. Sistemáticamente lleva la contraria en todo.

5. Mecanismos de comunicación e interacción.



La interacción hace alusión al comportamiento que se propicia cuando dos o más personas entran en contacto. La interacción es un proceso de influencia recíproca y mutua dependencia. La comunicación es la base para fomentar la interacción. Solamente la comunicación se fomenta a través de la interacción.

La comunicación es el intercambio de ideas, pensamientos y afectos entre dos o más personas. Es incuestionable su importancia en los procesos grupales. Si se mejora la comunicación, se mejora la afinidad entre las personas.

6 Integración y cohesión.



Se dice que la integración es la capacidad de mantener la estructura y funcionamiento del grupo y la cohesión, la tendencia a mantenerse juntos por la red de relaciones que los unen.

El grupo se integra bien cuando existe buena coordinación, solidaridad, motivación y atracción hacia las actividades planeadas. La sensación de pertenencia refuerza los lazos de camaradería e incrementa la integración.

7. La participación.



La participación es el acto de comprar algo en común, o sea, entre varios individuos: unos dan, otros reciben. "Estimamos que para compartir algo es importante, ya que algo le pasará tanto a los que dan como a los que reciben. Quizá ambas partes se muestren más

favorables en relación con la tarea de que se trate, más inclinados a trabajar, más dispuestos a aceptar la decisión del grupo, más dispuestos a cambiar su propio comportamiento" (Hall, 1965 p. 211).

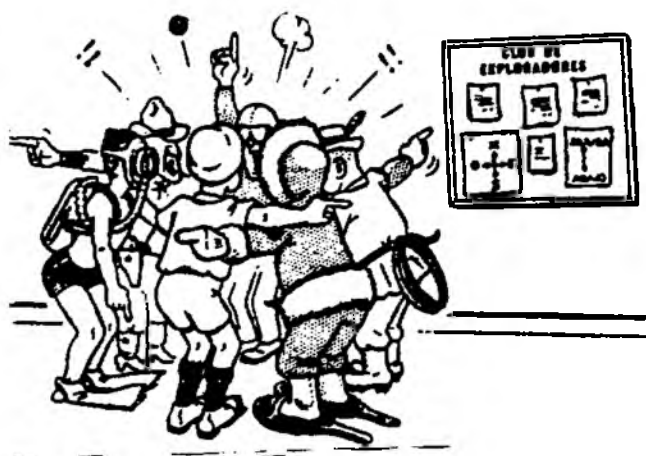
Cuando se parte de las necesidades del grupo, cuando todos intervienen en la planeación, cuando se evalúa constantemente y se asignan funciones, es indiscutible que mejora la participación. "La participación es la razón fundamental en la formación de un grupo, es la razón para seleccionar y capacitar funcionarios, es la razón para elaborar un programa y celebrar juntas y reuniones si no obtenemos participación, todos nuestros esfuerzos serán inútiles" (Hall, 1965, pág. 234).

8. La heterogeneidad.



Si reconocemos la heterogeneidad de un grupo podemos entender las diversas actitudes, intereses y capacidades para orientarlas al máximo. Aprender a comprender las diferencias individuales con el fin de personalizar y estimular a cada cual, es la clave para lograr la armonía y productividad del grupo.

9. Tamaño del grupo.



Del tamaño del grupo dependen los tipos de técnicas que deben emplearse. Unas se adaptan mejor para grupos pequeños y otras para grupos grandes. A medida que aumenta el tamaño, las interacciones y relaciones tienen menos tiempo para mantenerse. En ocasiones, es útil dividir el grupo grande en subgrupos para que todos puedan participar en la discusión y toma de decisiones.

10. La Evaluación.



El proceso de determinar en qué grado el grupo está logrando sus objetivos se constituye en el objeto de la evaluación. La evaluación nos permite recoger información sobre diferentes aspectos del proceso grupal, eficacia de los procedimientos empleados, necesidades de los miembros, eficacia del grupo, etc.

La evaluación debe constituirse en un proceso permanente dentro de la vida del grupo: por medio de cuestionarios, observación, puntajes, etc.. Uno de los procedimientos más empleados es la retroalimentación, es decir, el procedimiento mediante el cual el coordinador del grupo solicita a los demás participantes información sobre la forma como perciben el proceso del grupo. Para que sea efectiva se requiere que :

Los participantes del grupo estén dispuestos a dar y recibir retroalimentación.

La retroalimentación sea descriptiva y centrada en hechos objetivos.

Sea constructiva y no destructiva.

AUTOEVALUACION

Objetivo No. 1

Escriba al frente el tipo de factor que influye en cada caso:

1. Un grupo de directivos se reúne con el fin de analizar las políticas del gobierno.
2. En los miembros del grupo se observa una gran capacidad para escuchar a los compañeros.
3. El grupo de médicos manifiesta un acentuado interés por sus reuniones porque éstas han facilitado el encuentro de una nueva fórmula para curar el cáncer.
4. Las sesiones han estado muy conflictivas por el predominio de monopolizadores agresivos.
5. En el grupo se comparten responsabilidades en forma muy activa.
6. El comité de especialistas ha permanecido unido por muchos años.
7. El comité de currículo dialoga permanentemente sobre los resultados obtenidos en el trabajo docente.
8. En el grupo de estudiantes se comprobaron marcadas diferencias en cuanto a capacidad verbal.

HOJA DE RESPUESTAS

Objetivo No. 1

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. Un grupo de directivos se reúne con el fin de analizar las políticas del gobierno. | <u>Objetivos</u> |
| 2. En los miembros del grupo se observa una gran capacidad para escuchar a los compañeros. | <u>Comunicación</u> |
| 3. El grupo de médicos manifiesta un acentuado interés por sus reuniones porque éstas han facilitado el encuentro de una nueva fórmula para curar el cáncer. | <u>Motivación</u> |
| 4. Las sesiones han estado muy conflictivas por el predominio de monopolizadores agresivos. | <u>Roles</u> |
| 5. En el grupo se comparten responsabilidades en forma muy activa. | <u>Participación</u> |
| 6. El comité de especialistas ha permanecido unido por muchos años. | <u>Cohesión</u> |
| 7. El comité de currículo dialoga permanentemente sobre los resultados obtenidos en trabajo docente. | <u>Evaluación</u> |
| 8. En el grupo de estudiantes se comprobaron marcadas diferencias en cuanto a capacidad verbal. | <u>Heterogeneidad</u> |

TECNICAS PARA PRESENTAR Y DISCUTIR CONTENIDOS

OBJETIVO No. 2

TECNICAS PARA PRESENTAR Y DISCUTIR CONTENIDOS

Planear una técnica que sirva para presentar o discutir información, teniendo en cuenta las explicadas en este objetivo.

En el trabajo docente se presentan muchas situaciones en que se necesita debatir temas, presentar nuevos contenidos y dar diversas informaciones.

Tradicionalmente se utiliza la conferencia, técnica que no se presta para fomentar una participación activa en los participantes. Por esta razón, se ha extendido la utilización de muchas técnicas grupales mediante las cuales se puede suscitar una mayor actividad. Veamos algunos ejemplos :

EL FORO

Planeación de la Técnica:

Objetivo : Organizar la discusión de un grupo después de que ha pasado por una experiencia común como : haber escuchado una conferencia, un disco, una película o un acontecimiento.

Tiempo : Presentación de la experiencia común = 45 minutos.
Discusión = 30 minutos.

Desarrollo de la Técnica:

- Organice la experiencia común que va a servir de base para la discusión posterior = ponencia, película, conferencia, disco, etc.
- Oriente la discusión alrededor del tema central.
- De libertad al auditorio para sustentar sus puntos de vista.
- Organice el grupo de la siguiente manera:

Disposición física :



Evaluación de la Técnica:

Analice con el grupo si se logró el objetivo propuesto.

LA REJA

- Usos** : Se utiliza cuando es necesario estudiar un texto, manual o artículo muy largo y se quiere que todos participen del conocimiento que se ofrece.
- Objetivo** : Enterarse y analizar el contenido de un texto o manual.
- Pasos** :
1. Se divide con anterioridad el manual o texto en capítulos o partes proporcionales.
 2. Se inicia con un proceso de motivación al grupo en donde todos son parte importante y por lo tanto deben sacar sus propias conclusiones, aprendizajes y aportes. Todos hacen las veces de secretarios.
 3. Se forman tantos grupos cuantos capítulos o partes se vayan a estudiar (4 o 5 grupos). Es importante que los grupos lo integren diferentes profesionales de la salud.
 4. Se dispone de manuales para cada participante y se procede a estudiar la sección asignada al grupo.
 5. Terminada la fase de estudio se numeran los integrantes de cada grupo del 1 al 6 o 7 si ese es el número de integrantes.
 6. Se conforman luego los nuevos subgrupos de acuerdo con la numeración así: los número 1 forman un grupo,

los número 2 otro grupo y así sucesivamente.

En cada grupo quedan personas que han estudiado los diferentes capítulos. Estas personas los exponen en el orden correspondiente.

7. Luego se hace una plenaria donde se destaca lo más significativo y de utilidad práctica y se profundiza o clarifican otros aspectos.

Material : El manual, texto, artículo o capítulo que entrega a cada grupo.

Variante : Cuando son muchos los capítulos o partes se puede asignar más de uno a cada grupo. Se debe entregar a cada grupo desde el principio una papeleta con el número de los capítulos o partes a estudiar así (2 - 5). En la reunión del grupo se escucha primero a los que estudiaron el No. 2 y luego a los que estudiaron el No. 5.

LA DEMOSTRACION

"Definición: Es un método de trabajo en el cual un grupo de personas (no más de 15) "aprende haciendo", es una enseñanza objetiva.

Finalidad : Desarrollar habilidades sicomotoras.

Proceso de Realización:

a. Fase preparatoria:

Determinar la finalidad.

Seleccionar el tema.

Preparar el equipo y material indispensable para la demostración, teniendo en cuenta los recursos, condiciones y experiencia anterior del personal con el cual se va a trabajar.

Practicar la demostración cuantas veces sea necesario hasta tener la seguridad que se puede realizar correctamente.

Arreglo del lugar colocando la mesa y las sillas en tal forma que los participantes oigan y vean perfectamente las explicaciones.

b. Fase de ejecución:

Presentación del tema.

Mantener una actitud amable y sencilla para lograr la aceptación del grupo e identificarse con él.

Iniciar la demostración siguiendo todos los pasos planeados y explicados anteriormente.

Estimular la atención de los presentes.

Es conveniente, aunque no indispensable que los asistentes participen en la demostración que se está

realizando.

c. Fase posterior:

Hacer que varios de los asistentes repitan la demostración.

Confirmar y verificar lo aprendido." (Muñoz Bertha. La educación proceso activo. Bogotá, Universidad Nacional, 1971, p. 9)

TECNICA DEL RIESGO

Planeación de la Técnica:

Objetivo : Analizar las posibles soluciones a un problema o situación crítica.

Tiempo : Trabajo de subgrupos = 30 minutos
Plenaria = 45 minutos.

Materiales: Prepare documentos individuales con la descripción del problema.

Desarrollo de la Técnica:

- Presente en pequeños subgrupos el documento con el problema planteado para que le escriban las alternativas de solución.

- Pida en la plenaria que el relator de cada subgrupo lea las alternativas de solución encontradas al problema planteado.
- En un papelógrafo, tabule las alternativas de solución presentadas por todos los grupos.
- Trate de orientar al grupo hacia un consenso en la toma de decisiones.

Evaluación de la Técnica.

- Comente con el grupo si el objetivo de la técnica se logró
 - Los participantes desarrollaron habilidad en la toma de decisiones ?
 - Hubo oportunidad de pensar antes de actuar ?
 - Se llegó a algún consenso ?
 - Se despejaron dudas ? Se llegó a alguna conclusión ?

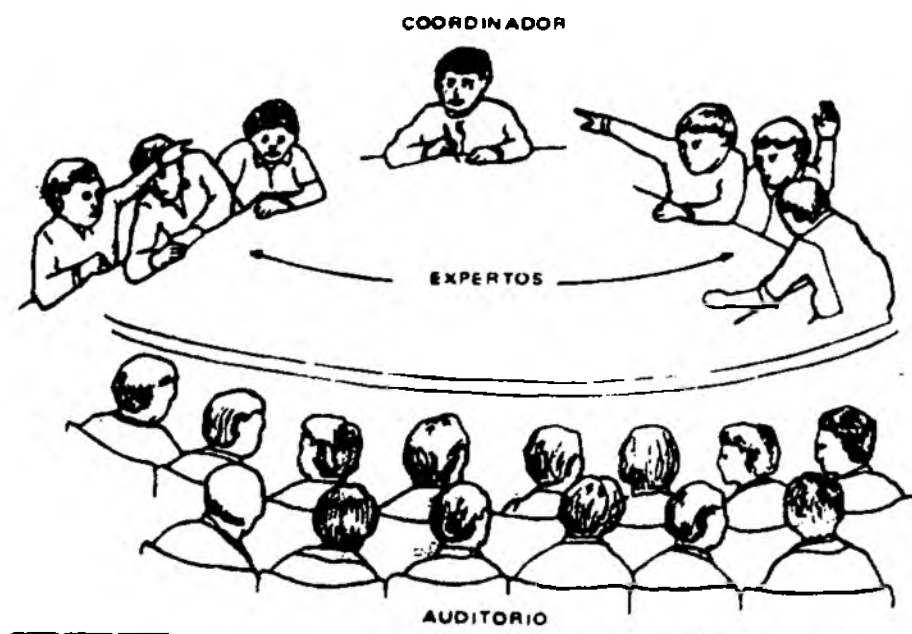
PANEL

Planeación de la Técnica:

Objetivo : Exponer un tema bajo diversos aspectos mediante la colaboración de varios expertos o especialistas.

Tiempo : Fije un tiempo preciso de intervención para cada especialista. Deje un tiempo prudencial para contestar las preguntas del auditorio.

Disposición física :



Desarrollo de la Técnica:

- Seleccione un tema y su objetivo.
- Distribuya el tema entre los expertos para que cada uno prepare un aspecto de acuerdo con su especialización.
- Prepare la mesa para la reunión con los nombres de los exponentes escritos en cartulina

- Cuando se inicie el panel, el moderador presenta el tema y los expositores.
- El moderador cede la palabra, a los respectivos expositores, fijándoles el tiempo de presentación.
- La presentación de los temas no se debe interrumpir. Al finalizar la exposición, el moderador da la palabra al auditorio. Recoge las preguntas y las repite en voz alta para el experto.
- El moderador efectúa el resumen final y orienta las conclusiones.

Evaluación de la Técnica:

Se puede realizar mediante preguntas acerca de la comprensión y claridad del tema expuesto.

EL SEMINARIO

Planeación de la Técnica:

Objetivo : Investigar o profundizar en un tema.

Tiempo : Es una técnica que se puede llevar a cabo durante varias sesiones de acuerdo con la extensión y profundidad de la investigación.

Materiales: Libros, documentos y fuentes bibliográficas relacionadas con el tema.

Desarrollo de la Técnica.

- Seleccione el tema que se va a investigar.
- Realice una corta presentación del tema.
- Asigne tareas concretas a cada uno de los participantes sobre los aspectos que debe investigar, tipo de trabajo que tiene que realizar, fecha de presentación, etc. Se pueden dividir en subgrupos también para la realización de las tareas. En tal caso, se nombra un coordinador y un secretario. Cada equipo estudiará un aspecto del tema general expuesto por el profesor.
- En la reunión siguiente designe a un participante o a un equipo para que exponga el tema investigado. Luego abra el diálogo para ampliar la discusión. El secretario va resumiendo las intervenciones y entre todos se establecerán las conclusiones.

Evaluación de la Técnica:

Se evaluará mediante los productos de investigación elaborados por los participantes y la presentación de éstos en los seminarios.

ESTUDIO DE CASOS

Planeación de la Técnica:

Objetivo : Analizar un caso con el fin de suscitar entre los miembros del grupo una participación activa en la toma de decisiones.

Tiempo : Análisis individual del caso = 15 minutos.

Trabajo de subgrupos = 30 minutos.

Plenaria = 30 minutos

Desarrollo de la Técnica:

- Redacte un caso que sea coherente con el tipo de objetivo perseguido por usted.

A continuación aparece un ejemplo de un caso:

Caso No. 1

"Gloria de 38 años, consulta en varias oportunidades al servicio de consulta externa de una institución. Presenta cefaleas inespecíficas, lumbalgia, en ocasiones flujo vaginal, disuria de ardor y otra sintomatología variada, sin que el examen clínico y paraclínico demuestre una enfermedad orgánica de fondo.

Con interrogatorios dirigidos a la parte emocional de la paciente, ésta se manifiesta muy angustiada por el trabajo de su compañero, Juan quien es escolta en otra ciudad, con riesgo constante de su vida. Juan y Gloria se ven durante unos pocos días cada dos meses, cuando uno de los dos viaja hasta donde está el otro. Juan siempre manda dinero a la casa y no les falta nada.

Gloria tiene dos hijas: Claudia de 16 años, hija de una primera unión de Gloria, con quien tiene relaciones difíciles. Claudia resiente la ausencia de Juan, a quien llama papá, la comunicación entre los dos es tensa pues cuando Juan está en casa se torna sobreprotector. Margarita, de 8 años, es hija de Gloria y Juan, tiene un buen rendimiento escolar."

Caso No. 2

SIDA - CASO CLINICO No. 2

C.S.P.C. Medicina Interna.

NOMBRE :
CARNE :
CAMA :
INGRESO:
SALIDA :

"Paciente de 35 años, con historia de un año de evolución de pérdida de peso, fiebre vespertal con escalofrío, astenia, y quien ingresa por dolor abdominal, diarrea y vómito que han sido intermitentes. Valorado por médico particular se practicó Ecografía hepato biliar que informa: Esplenografía moderada, hígado, vesícula y vías biliares normales y un páncreas con escasos ecosfinos (1-10-90), por lo cual consulta para estudio.

Durante su hospitalización se practican CH que muestra: VSG alta y Hto. 42%, leucocitos con PMN 50%, Linfocitos 36, glicemia inicialmente 235, con controles normales. B.U.N. 31.6 y creatinina 1.76. Amilasa normal, Calcio 8.7, SGOT 70, SGPT 55, Endoscopia de V.D.A. (Marzo 5/90): Normal y en Marzo 9 un HIV que resulta reactivo mas de 2.000 confirmado en posterior estudio de Marzo 13. También se practicó (Marzo 3/90) un Rx. de cólon por enema: Normal.

La evolución en el servicio de Urgencias: Persistencia de diarrea y vómito, siendo manejado con líquidos parenterales para hidratación, Probantine, Amitriptilina y Loperamida, decidiéndose hospitalizar en Medicina Interna para continuar manejo.

Al ingreso a Medicina Interna se reinterroga al paciente encontrándose como factores de riesgo que hace 4 años trabajó como mesero en barcos de turismo, negando transfusiones, drogadicción y homosexualismo.

Al examen físico: Paciente enflaquecido, con TA 90/60, FC 92x. Afebril. Lesiones micóticas en uñas de manos y pies y sin alteraciones en otros órganos evidentes.

En vista de la mejoría sintomática, sale para control por consulta externa de Infectología. Se medica con : Loperamida, Metoclopramida, Acetaminofen y Ketoconazol tabletas.

DIAGNOSTICO DEFINITIVO: SIDA ESTADO IV - SUB-GRUPO A.

DESNUTRICION SECUNDARIA"

LA SIMULACION

Planeación de la Técnica

Objetivo : Representar una situación real en la cual intervienen varias personas quienes asumen roles diferentes.

Tiempo : Lectura individual de la situación simulada = 15 minutos
Deliberación de los grupos y elaboración de las carteleras = 30 minutos.

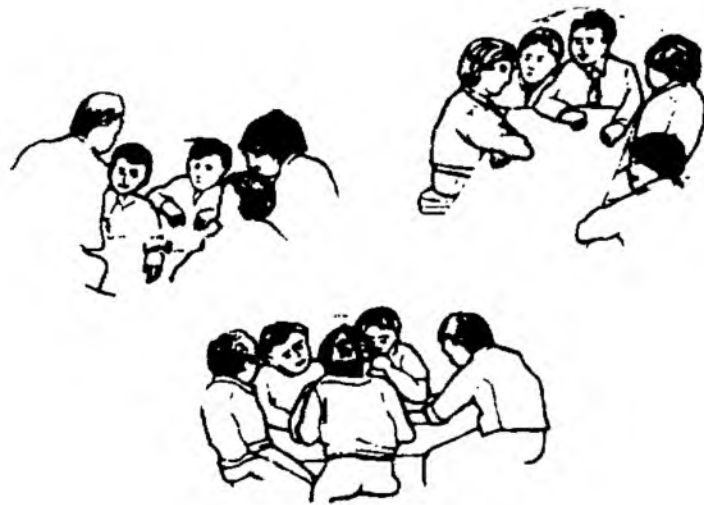
Rotación de carteleras = 30 minutos

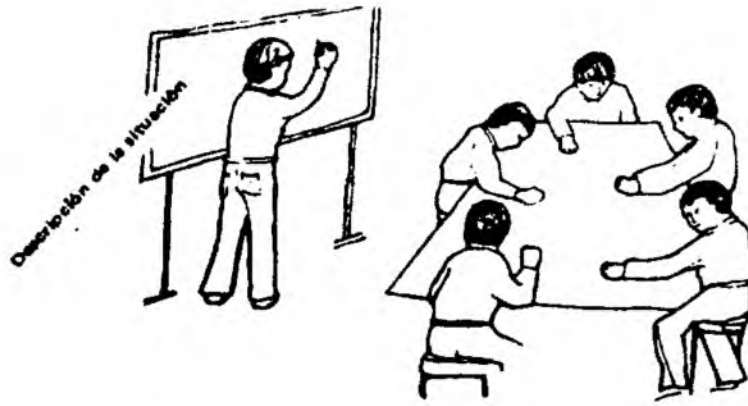
Plenaria = 45 minutos.

Comité de acción = 20 minutos.

PRIMERA FASE

Disposición física





TERCERA FASE (ROTACION DE IDEAS)



CUARTA FASE (COMITE DE ACCION)



QUINTA FASE (RESULTADO DEL TRABAJO)



COORDINADOR



AUDITORIO

Materiales : Marcadores, carteleras, papelógrafos.

Desarrollo de la Técnica :

- Presente una situación simulada, como por ejemplo ésta:

"Nombre : Jorge Ernesto Peralta Falcon
Edad : 35 años Estado Civil : Casado
Religión : Católico
Profesión : Licenciado en Educación Física.
Empleo : Profesor de Educación Física en los grados 6o.
a 11 en el Instituto Luciano.
Preferencia Sexual : Bisexual.

Jorge casado con Laura hace 10 años, tienen dos hijos, Daniela y Sergio de 9 y 7 años respectivamente; trabaja como profesor de Educación Física en el Instituto Luciano desde hace 8 años, ha recibido menciones especiales y premios como profesor de la institución.

Laura de 30 años es secretaria ejecutiva de una importante empresa desde hace 7 años. Jorge conciente de los riesgos que entraña su doble vida decide practicarse un VIH Test (prueba para Sida) la cual sale positiva, razón por la que es llamado del laboratorio para ser más profundamente estudiado y a la vez ofrecerle apoyo a través de un grupo de trabajo conformado por especialistas en Sida, psiquiatra, psicólogo, enfermera, trabajadora social en principio y más adelante junto con otros pacientes en el mismo caso.

Victoria, Bacterióloga del laboratorio que practicó la prueba a Jorge es madre de 3 adolescentes de 11, 13 y 15 años respectivamente, estudiantes del Instituto Luciano, se encuentra en el dilema de romper la ética profesional y revelar el resultado al Rector del instituto, o callar y retirar a sus hijos de la institución, por la cual han pasado ella y su familia.

Jorge al enterarse decide hablar con su familia y asistir todos a terapia de grupo. También decide hablar con el Rector del instituto y dejar que él tome la decisión que crea más conveniente para todos. (Profesores, estudiantes y el mismo Jorge)".

Frente a esta situación qué actitud y solución deben tomar?

- Los miembros de la familia de Jorge Ernesto.
- El equipo de salud.
- El equipo de educadores del Instituto Luciano
- El equipo de psicólogos y psiquiatras.

Organice el grupo en 4 subgrupos. A cada uno dele un rol determinado así:

Grupo No. 1 Los miembros de la familia de Jorge Ernesto.

Grupo No. 2 El equipo de salud.

Grupo No. 3 El equipo de educadores del Instituto Luciano.

Grupo No. 4 El equipo de psicólogos y psiquiatras.

- Cada grupo debe contestar la pregunta sobre: Cuál es la solución y actitud? desde el punto de vista del rol que le correspondió. Las respuestas deben anotarlas en una cartelera, dejando libre el margen derecho así:

Cartelera

Alternativas de solución	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

Cuando el grupo termine la cartelera la rota por los otros grupos para que la analicen. Cada grupo analiza la cartelera de los grupos compañeros y les anota un puntaje, de la siguiente manera:

Si ven muy buena la solución, le anotan = A

Si la solución no es buena = C

Si la solución es regular = B

Alternativas de Solución	P u n t a j e			
	Gr. 1	Gr.2	Gr.3	Gr.4
1.	A	B	A	A
2.	B	B	C	C
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				

Después de que todas las carteleras han recibido el puntaje, se inicia la plenaria donde cada grupo lee sus alternativas de solución y se orienta la discusión sobre las causas de los puntajes dados.

Finalmente, los relatores de los 4 grupos conforman un comité de acción e integran en un solo documento todas las alternativas de solución.

Evaluación de la Técnica

Preguntas a los asistentes sobre la forma como se sintieron en el desarrollo de la actividad, la manera cómo se logro el objetivo y las conclusiones que sacaron.

TECNICAS PARA EL MANEJO DEL MODULO

OBJETIVO:

Estudiar el contenido del módulo aprovechando la dinámica del grupo.

El módulo constituye una herramienta eficaz para el aprendizaje, si se utiliza adecuadamente. Mediante este material impreso se pueden organizar múltiples actividades.

La palabra clave.

Objetivo: Sintetizar o resumir los aspectos centrales de un tema.

Desarrollo: A cada uno de los participantes o pequeños grupos, se les pide que digan, escriban o dibujen una sola palabra o una pequeña frase que sintetice lo que es más importante del tema que se trató.

Por ejemplo.

Qué es lo más importante en este tema sobre el ciclo vital de la familia?.

Uno dice :

Otro.

Otro.

Estas respuestas se pueden ir recogiendo en el tablero o papelógrafo. Si lo escribieron o dibujaron se pueden ir colocando en algún lugar donde todos lo vayan viendo.

Después se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para los compañeros.

Utilización: Es muy útil ejercitarnos en resumir nuestro pensamiento, seleccionando los aspectos que consideramos más importantes. Sirve como diagnóstico al comenzar un tema para conocer lo que los participantes piensan o saben sobre el mismo.

Puede realizarse a partir de una lectura, de una charla, una discusión o presentación de un medio audiovisual. Recuerden se les pide que resuman en una frase o en lo que se considere conveniente, las ideas más importantes.

Desarrollo de los ejercicios que sugiere el Módulo. escoja uno de los ejercicios propuestos por el módulo y organice pequeños grupos para desarrollarlo y presentarlo en plenaria.

Lluvia de ideas para aplicar el Módulo. Después de finalizado el estudio de una parte o de la totalidad del módulo organizar una lluvia de ideas sobre diversas formas de aplicar su contenido en el trabajo. La lluvia de ideas puede conceptualizarse con la generación espontánea de opiniones todas igualmente aceptadas y valoradas por el coordinador del grupo y los participantes.

"Cuatro reglas de la lluvia de ideas

1. No se permiten las críticas: Esto es tan importante que el monitor del grupo o presidente de la reunión debe detener inmediatamente a cualquier miembro que intente criticar cualquier idea emitida por cualquier persona. De la misma manera el monitor debe detener a cualquier persona que trate de pedir disculpas por la idea que está sugiriendo. Todas las ideas son aceptables.
2. La libertad de expresión es bienvenida: Cualquier idea debe ser aceptada, mientras más extremas y extrañas mejor. Es siempre más fácil reducir la potencia de una idea que aumentarla. Esto permite también que los miembros del grupo se sientan más relajados. La inhibición debe ser reducida al máximo. Ya que las ideas no deben ser evaluadas, la gente está generalmente más aliviada y participa con mayor soltura.
3. Se necesita cantidad: Mientras más ideas, mayores son las posibilidades de llegar a mejores productos. En consecuencia el monitor o conductor del grupo debe presionar constantemente pidiendo más y más ideas.

4. **Combinar y mejorar:** Los participantes, junto con producir más ideas originales, pueden construir con las ideas de los otros, combinándolas y produciendo más. Juegos de ideas pueden producir más ideas. Construyendo sobre las ideas de otros, un participante puede evitar la turbación de que no se le haya ocurrido primero a él la idea". (Sketchley S. y Mejía A. Taller Estudio del trabajo para mejores decisiones. Ginebra, 1.986, p. 3).

- . Gráficas de síntesis. Después de que el grupo ha leído una parte del Módulo se le puede solicitar a cada subgrupo, la elaboración de una gráfica que sintetice las ideas fundamentales de la parte estudiada. Estas gráficas las pueden hacer en cartelera y explicarlas en plenaria.
- . Seminario investigativo. Aplicar esta metodología explicada previamente para la profundización de aspectos relevantes del módulo.
- . Interrogantes para contestar. Se trata de formular una serie de interrogantes para ser contestados a través de la lectura del módulo.
- . Asignación de tareas. Dividir el grupo en subgrupos y a cada uno distribuirle una tarea específica para ser presentada en la siguiente reunión.

- . Utilización de transparencias. A cada subgrupo se le da un acetato para que elabore y presente un esquema de las ideas más importantes en relación con el tema objeto de estudio.

- . Trabajo productivo. Se trata de estimular la producción de artículos, folletos, pequeños módulos y otro tipo de materiales que enriquezcan el módulo entregado y fomenten la creatividad de los participantes.

- . Organización de paneles. Seleccionar dentro del grupo o entre personas invitadas expertos en diversos temas y organizar el panel en la forma como se explicó previamente.

CONCLUSIONES

Queremos reiterar nuevamente que una técnica no es buena ni mala. Todo depende de la forma como se utilice. Es definitivo analizar detalladamente las características e intereses de los grupos para emplear la técnica adecuada, en el momento oportuno y con objetivos claramente determinados.

Se hace necesario además, evaluar permanentemente el proceso del grupo. Esta información es clave para orientar nuevas acciones y tomar decisiones.

Vale la pena también destacar que un buen coordinador es decisivo en la buena marcha del grupo. Un buen coordinador facilita los procesos grupales, motiva a la acción, clarifica situaciones y controla todo el desarrollo dinámico del grupo.

Si usted es el coordinador del grupo, no olvide que usted debe ser un buen:

Facilitador Controlador Clarificador
--

BIBLIOGRAFIA

- Beal, George Conducción y acción dinámica del Grupo. Buenos Aires. Kapeluz. 1.962.
- Borrero, Alfonso. Interdisciplinary. ways? Means? Applications.
- Calvo, Oscar. Dinámica grupal para el tercer mundo. Bogotá. Ediciones Paulinas.
- Dorwin, Cartwright; Alvin Zander. Dinámica de grupos. México. Trillas. 1.972.
- Hall, D.M. Dinámica de la acción de grupo. México. Herrero Hermanos Sucesores S.A., 1975.
- Hargreaves, David. Las relaciones interpersonales en la educación. Madrid. Narcea, 1.977.
- Hubbar, Ronald. Dianética 55. Publicaciones de Filosofía Aplicada. S.A. Traductor José Melesio. Rosales, 1974.
- Hubbard, Ronald. Cuando tengas dudas, comunícate. Publicaciones Dianéticas, 1.977.
- Lutf, Joseph; Herder. Introducción a la Dinámica de Grupos. Barcelona, 1973.
- Rodney, W. Napier; Matti K.; Gershenfld. Grupos, Teoría y Experiencia. Trillas, México. 1977.
- Rey de Astaiza y otros. Dinámica de grupo en los equipos interdisciplinarios. Centro Multinacional de la OEA, 1977.