



Lección 1 - Principios de mantenimiento grupal

La conducta de los grupos efectivos requiere de técnicas de mantenimiento para fortalecer su vitalidad en el tiempo y en los espacios propios para sus interrelaciones.

Para seguir con la tesis de Kurt Lewin, toda fuerza que actúa en grupo tiene otra fuerza igual y opuesta que se contrapone. Al planificar un cambio en la comunidad o para aceptar nuevas tecnologías, se exige como estrategia debilitar las fuerzas de rechazo en lugar de incluir nuevas fuerzas impulsoras.

Es decir, se debe ofrecer información y conocimientos, comprensión de procesos y demostración de resultados para generar cambios de actitudes con las comunidades, revisar y experimentar procedimientos. El propósito es aumentar el grado de conformidad entre ellos, para lo cual son aplicables los siguientes mecanismos:

- Utilizar un lenguaje simple y eficaz
- Plantear metas, propósitos y objetivos medibles y claros
- Implementar estrategias de atracción entre miembros del grupo
- Utilizar un procedimiento apropiado
- Organizar el trabajo subgrupal
- Identificar los recursos humanos y técnicos
- Coordinar concentradamente.
- Favorecer el acuerdo participativo





El siguiente mapa mental (Figura 1) ilustra los estudios que Malcolm y Hulda Knowles (1965) hicieron sobre las fuerzas y variables grupales, basados en la teoría de campo de Kurt Lewin.



Figura 1. Dimensión de fuerzas y variables grupales

Este mapa mental proporciona una visión panorámica de factores, la cual se espera que fortalezca la participación comunitaria cuando se realizan actividades con grupos de trabajo, a fin de lograr adopciones de tecnología y la integración participativa de los grupos operativos, eficaces y efectivos.

Fases del proceso participativo

Es necesario conocer las características y cultura de las comunidades en sus integraciones, para lograr procesos grupales participativos de adopción, difusión, cambio de actitudes y comprensión de los aprendizajes.

Para lograrlo, es necesario ver tres fases básicas de dicho proceso: el inicio, las interrelaciones y la productividad.



Inicio del trabajo con grupos

Se recomienda tener el lugar dispuesto con anticipación para distribuir el espacio de sillas, ayudas, documentos, equipos y zona de descanso. Estos elementos permiten que los participantes se ubiquen donde deseen; por lo general, cada uno se hace cerca de una persona conocida, hecho que da seguridad psicológica y ocurre en forma espontánea. En esta fase se dan los siguientes elementos:

- Seguridad psicológica: lograr estimular la participación y la creatividad ubica al grupo de adultos en un sistema total dentro de un escenario educativo que fortalece y es positivo.
- Presentación de participantes: incluye el saludo personalizado, amable y motivador; la presentación personal para conocer a las personas, y una ronda de nombres y apellidos, con el fin de identificar a otras personas conocidas en el grupo y aspectos tales como la zona rural de procedencia, las experiencias agrícolas personales, anécdotas de vida agradables y cualidades personales.



Interrelaciones

Al aumentar la seguridad psicológica, se establecen lazos de relación, coordinación, formas de elaborar documentos, demostraciones y trabajo grupal. El liderazgo o la autoridad se deben delegar por consenso.

El éxito es lograr que la totalidad de los asistentes sean importantes e indispensables para desarrollar las actividades con sus conocimientos y experiencias. La ubicación y los procesos de interrelación se pueden desarrollar de la siguiente manera:

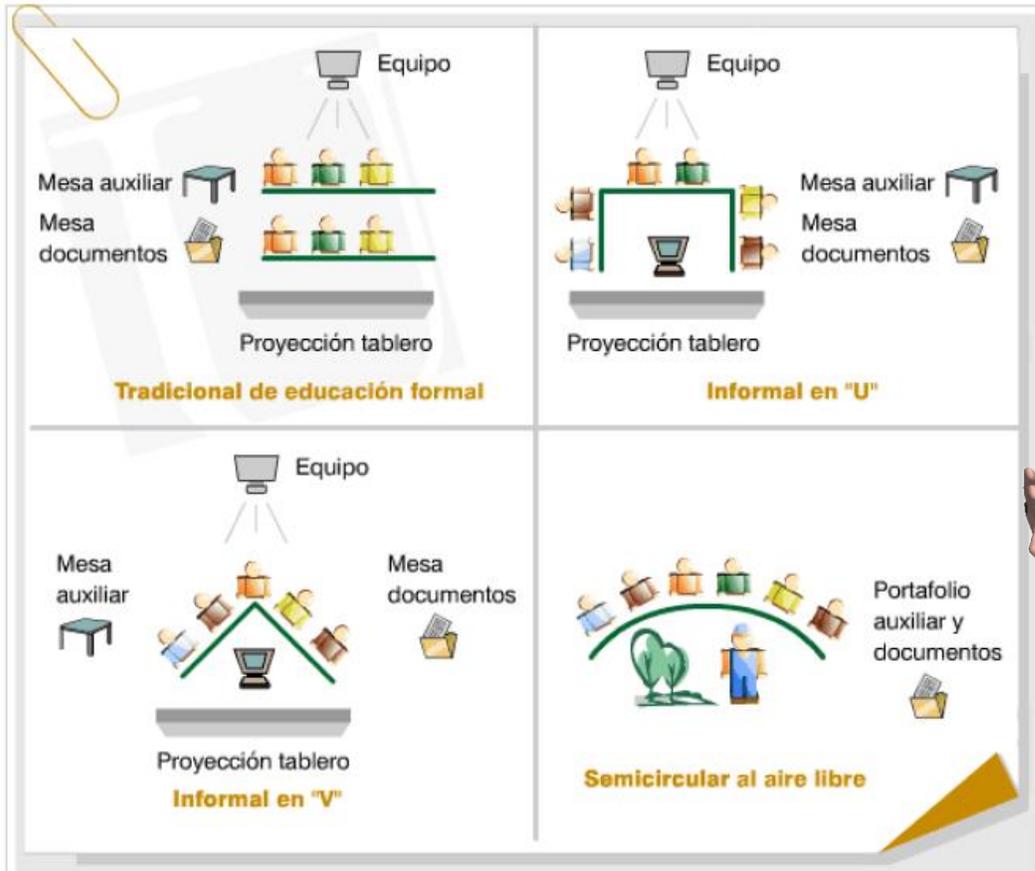


Figura 2. Procesos de interrelación y ubicación de los asistentes

Actitudes relacionales

Se pueden presentar varios tipos de actitudes relacionales diferentes: las dependientes, las súper dependientes, las contra dependientes y las interdependientes. En las actitudes dependientes se *dictan* normas establecidas previamente, mientras que en las actitudes súper dependientes se *siguen* estas normas.



Contrario a estos dos tipos de actitudes, en las contra dependientes no se dictan ni se siguen normas preestablecidas, sino que se lucha *contra* ellas, por lo que no hay ningún tipo de sometimiento a ninguna norma. Pero el grado de madurez mayor está en las actitudes interdependientes, porque en ellas todas las personas del grupo son igualmente importantes, ninguna está sometida ni sigue reglas establecidas con antelación por alguna autoridad. Todo lo contrario, en las actitudes interdependientes las personas actúan según las circunstancias y lo acordado *entre* todos los integrantes del grupo.

Actitudes y objetivos

La búsqueda de logros en relación con los objetivos educativos y el desarrollo de la programación, marca otras actitudes en los participantes, tales como:

- Actitudes personales: preocupación por alta intimidad y compromisos personales.
- Actitudes contra personales: rechazo personal a otros, compromiso solo con los contenidos.
- Actitudes equilibradas: capacidad de intercambio personal y con las estructuras programáticas.
- Intimidad afectiva y trabajo integrado grupal.



Productividad

En síntesis, los procesos y fases que viven los grupos, unidos a los principios de mantenimiento, se orientan a la consecución de logros y la productividad de los mismos.



En esta etapa se obtienen los resultados en relación con los objetivos propuestos por el grupo. Se caracteriza porque los distintos integrantes, de acuerdo con sus competencias han desarrollado las acciones previstas y elaborado los productos requeridos.

Es de destacar que durante las distintas y continuas reuniones o eventos de capacitación aparecen tipologías entre los participantes relacionadas con las funciones diferentes y complementarias desempeñadas por los asistentes, los cuales buscan llegar a la productividad de logros y resultados.

Estos comportamientos hacen parte de todo grupo de trabajo en diversas culturas comunitarias. Se puede hablar entonces de diversas tipologías y características conductuales.

Los conceptos y prácticas de Malcolm S. y Hulda Knowles han permanecido desde los años 60 por estar basados en modelos físicos y por su facilidad de aplicación en los procesos sociales comunitarios.



El proceso de cambio social es profundo y complicado. Se puede ver amparado por las fuerzas motivadoras del grupo o por posiciones de las personas que necesitan pertenecer a un grupo para lograr otros objetivos particulares. Se espera que en su análisis se destaquen las variables más representativas para desarrollar el trabajo de participación comunitaria.