

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Trabajo Social

**EL MÉTODO DE DESARROLLO DE GRUPOS CON  
APLICACIÓN DE LA COMPUTACIÓN, PARA EL  
REGISTRO Y MONITOREO DEL TRABAJO SOCIAL**

ENSAYO

Presentado a la Dirección de la  
Escuela de Trabajo Social de la Universidad de  
San Carlos de Guatemala

POR

Rodolfo Orlando Fuentes Guzmán

Previo a conferírsele el título de

TRABAJADOR SOCIAL

En el grado académico de

LICENCIADO

Guatemala, noviembre 2007

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

RECTOR: Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios  
SECRETARIO: Dr. Carlos Alvarado Cerezo

**AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

DIRECTORA: Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda  
SECRETARIA: Licda. Carolina de la Rosa de Martínez

**CONSEJO DIRECTIVO**

**REPRESENTANTES DOCENTES**

Licenciada: Alma Lilian Rodríguez Tello  
Licenciado: Edwin Gerardo Velásquez

**REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES**

Mtra: María Eloísa Escobar Sandoval

**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

Estudiante: Isabel del Carmen Santos Chinchilla  
Estudiante: Mario Rolando Rojo Pérez

**TRIBUNAL EXAMINADOR**

Directora: Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda  
Secretaria: Licda. Carolina de la Rosa de Martínez  
Coordinadora IIETS: Licda. María del Carmen Galicia Guillen  
Tutor- Revisor: Lic. Florencio León Rodríguez  
Coordinadora Área de  
Formación Profesional Específica: Mtra. Ada Priscila Del Cid

“Los autores serán los responsables de las opiniones y criterios expresados en sus obras”.

Artículo 11 del Reglamento del Consejo Editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala

## **ACTO QUE DEDICO**

### **A DIOS:**

Por ser la luz que ilumina mi camino y darme sabiduría para llegar al éxito de mis metas.

### **A MIS PADRES:**

Rudy Fuentes Sandoval

Olga Marina Guzmán Zabaleta.

Mi amor y respeto por ser mi fortaleza, mi inspiración y el pilar fundamental que me ha sostenido en todo momento.

### **A MIS HERMANOS:**

Carlos Renato Fuentes Guzmán

Heidy Fuentes Guzmán

### **A MI ESPOSA**

María del Rosario Villalta Ruíz

### **A MIS HIJAS**

Jackeline Elena Fuentes Villalta

Adriana María Fuentes Villalta

Por formar parte de la inspiración de mi vida

### **A MIS SOBRINAS:**

Nicole Hernández Fuentes

Andrea Fuentes Leal

**A MI TUTOR- REVISOR:**

**LIC. FLORENCIO LEON RODRÍGUEZ**

Gracias por su valiosa orientación y tiempo dedicado a la revisión de esta investigación.

**A MIS AMIGOS/AS Y**

**COMPAÑEROS/AS**

Por la confianza y cariño brindado.

**A LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL.**

Por ser la casa de estudios donde realice mi formación profesional.

**A USTED QUE LA RECIBE.**

Especialmente.

# ÍNDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>i</b>
<b>1. SUSTENTACIÓN TEÓRICA Y DEBATE</b>	<b>1</b>
1.1 Clasificación de los Grupos	1
1.1.1 Grupos Primarios y Secundarios	1
1.1.2 Etapas en la Vida de un Grupo	3
1.1.2.1 Etapa de Formación	4
1.1.2.2 Etapa de Organización	5
1.1.2.3 Etapa de Integración Grupal	7
1.1.2.4 Etapa de Declinación	9
<b>2. LIDERAZGO</b>	<b>11</b>
2.1 Tipos de Líder	11
2.2 Líder Voluntario	11
2.3 Líder Profesional	12
2.4 Líder Natural	13
2.5 Líder Grupal	13
2.5.1 Líder Autocrático (1)	14
2.5.2 Líder Autocrático (2)	14
2.5.3 Líder Democrático (1)	15
2.5.4 Líder Democrático (2)	15
2.5.5 Líder Permisivo o Laissez Faire (1)	16
2.5.6 Líder Permisivo o Laissez Faire (2)	17
2.5.7 Líder Paternalista (1)	17

<b>2.6 Características del Líder Paternalista</b>	<b>17</b>
<b>2.7 Líder Paternalista (2)</b>	<b>18</b>
<b>3. ROLES DESEMPEÑADOS EN EL GRUPO</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Roles o Papeles Grupales</b>	<b>19</b>
<b>3.1.1 Roles o Papeles Individuales</b>	<b>20</b>
<b>3.1.2 Roles o Papeles de Tarea Grupal</b>	<b>21</b>
<b>3.1.3 Roles o Papeles de Mantenimiento del Grupo</b>	<b>23</b>
<b>4. CLASES DE LÍDERES COMUNALES</b>	<b>25</b>
<b>4.1 Líder Natural o Espontáneo</b>	<b>25</b>
<b>4.2 Líder Impuesto</b>	<b>25</b>
<b>4.3 Líder Potencial</b>	<b>26</b>
<b>4.4 Líder Inicial</b>	<b>26</b>
<b>5. CAPACITACIÓN PARA LA ORGANIZACIÓN O CAPACITACIÓN BÁSICA</b>	<b>27</b>
<b>5.1 Capacitación Básica para el Liderazgo</b>	<b>27</b>
<b>5.2 Capacitación Básica para la Especialidad Grupal o Específica</b>	<b>28</b>
<b>5.3 Capacitación Básica Manual</b>	<b>28</b>

<b>6. PROPUESTA DE MANUAL OPERATIVO</b>	<b>30</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>39</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>40</b>

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se elaboró con el propósito de establecer la importancia de la computación e informática en los procesos de Trabajo Social de Grupos, como herramienta del que hacer del Profesional de Trabajo Social.

La profesión de Trabajo Social busca fortalecer la organización, a través de la formación de los grupos con una organización que les permita incidir en su desenvolvimiento, pretendiendo que se desarrollen para que realicen su trabajo de una forma más eficientemente.

La mayoría de grupos existentes en nuestro país transitan hacia su sostenibilidad, pero para esto es importante que se les dediquen esfuerzos y recursos para fortalecer sus mecanismos de organización, sus capacitaciones como grupo, el monitoreo y registro de sus avances, así como fortalecer su sostenibilidad en el mediano y largo plazo.

Para que los grupos que se organicen sean más efectivos es necesario que el Trabajo Social tenga claridad sobre cuáles son sus objetivos y metas, que cuenten con un proceso de actualización de datos que les permita monitorear su trabajo, que cuenten con sistemas informáticos que les permitan tener un mejor control de los grupos que se atienden, tal como los tipos de liderazgo que se manejan en cada grupo, los roles grupales y la etapa de desarrollo en un momento determinado.

El ser humano siempre ha necesitado tener medios para hacer cálculos y procesar información. La complejidad de estos se ha ido acrecentando en el transcurso del tiempo, conforme surgen nuevas necesidades, y ha estado subordinado a los progresos de la tecnología. En cuanto al cálculo, primero surgieron los instrumentos aritméticos, como el ábaco, a partir de los que se ha llegado a las calculadoras y ordenadores actuales.

Es difícil determinar el punto de inicio para una síntesis histórica de la informática, por cuanto son muchos los trabajos y descubrimientos que trajeron como consecuencia la construcción del primer ordenador. Desde tiempo inmemorial los hombres se han valido de instrumentos para realizar cálculos y para almacenar y procesar información. La primera herramienta que sirvió para contar y al mismo tiempo para representar las cantidades contadas fueron los dedos, dando origen al sistema decimal de numeración.

"El hombre primitivo usó piedrecillas para representar números y hacer sumas sencillas. 500 años a.n.e., apareció el ábaco inventado y reinventado por culturas distintas en el espacio y en el tiempo, como los aztecas y los sumerios. El ábaco ruso es decimal, dispone de diez anillos de madera en cada columna. En el chino el tablero está dividido en dos zonas, **cielo** y **tierra**, con dos y cinco bolas respectivamente. El japonés consta de cuatro y una bola respectivamente. En Japón existe un Instituto de Investigación del ábaco y un Comité Central de Operadores de ábacos. El 12 de noviembre de 1946 compitieron, el soldado Wood del ejército de EE.UU., que era el operador de máquinas de calcular más experto, con una calculadora eléctrica de las de su época y Kiyoshi Matsuzaki del Departamento de Ahorros del Ministerio de Administración Postal, dotado de un ábaco. Se trataba de resolver cinco cálculos comprendiendo las cuatro operaciones elementales, la victoria fue para el japonés, por cuatro frente a uno".<sup>1</sup>

Los avances se sitúan en materia de teleinformática, y una todavía progresiva disminución de tamaño y coste del equipo, así como de técnicas de programación y desarrollo de Inteligencia Artificial, y de control de procesos (robotización).

En virtud de lo anterior se optó por elaborar un programa computacional que permita llevar el control y monitoreo del grupo, desde sus inicios, con sus capacitaciones, tipos de liderazgo, y roles dentro del grupo. Surge la motivación por realizar el

---

<sup>1</sup> [www.us.es/us/temasuniv/bol-edusup/bolet\\_educ\\_ESP32.htm](http://www.us.es/us/temasuniv/bol-edusup/bolet_educ_ESP32.htm)

presente trabajo con la finalidad de describir el manejo de los datos metodológicos utilizando los avances de la tecnología, la experiencia profesional y de resaltar la importancia de fortalecer los grupos, para que alcancen sus objetivos y metas deseadas.

"Se considera que la aplicación del Trabajo Social de Grupos y su aporte a la organización de grupos, es de trascendental importancia profesional por lo que el objetivo central de este trabajo es el nexo de la computación con los Niveles de Acción Profesional principalmente el nivel individual y grupal".<sup>2</sup>

Así mismo conocer las necesidades e intereses de los grupos que trabajan. Se optó por el proceso de desarrollo de grupos con aplicación de la computación, para el registro y monitoreo para lo cual, se presenta una propuesta para la Escuela de Trabajo Social.

Este es el aporte que precisamente se brinda a las (os) Trabajadores (as) Sociales, para iniciar un trabajo que pueda ofrecer procesos importantes a través de propuestas metodológicas, de sugerencias y de criterios que puedan contribuir al diseño de estrategias de Trabajo de Grupos.

El Trabajo Social es una profesión social humanista, que se ejerce a través de organizaciones y entidades de desarrollo, promueve y acompaña procesos de organización y promoción en diversos campos de acción, utiliza métodos propios de intervención (individual, familiar, grupo y comunidad). Y de esta manera contribuye al desarrollo integral de la sociedad.

Resultado de ello es la presentación de este trabajo de investigación, en el cual se aborda en el primer apartado la sustentación teórica y debate la clasificación de los grupos y sus etapas.

---

<sup>2</sup>Idem. [www.us.es/us/temasuniv/bol-edusup/bolet\\_educ\\_ESP32.htm](http://www.us.es/us/temasuniv/bol-edusup/bolet_educ_ESP32.htm)

En el segundo apartado los tipos de líder según varios autores. En el tercer apartado los roles o papeles grupales, de tarea y de mantenimiento del grupo. En el cuarto apartado se trata lo referente a las clases de líderes comunales.

El quinto apartado aborda la capacitación básica para la organización, capacitación básica para el liderazgo, capacitación para la especialidad grupal específica, capacitación básica manual. (C.B.L), (C.B.E), (C.B.M).

## 1. SUSTENTACIÓN TEÓRICA Y DEBATE

### 1.1 Clasificación de los Grupos

"El hombre no puede vivir aislado sino que debe agruparse con sus semejantes para satisfacer necesidades materiales y espirituales. Así todo ser humano forma parte de diversos grupos: familiares, religiosos, laborales, recreativos, etcétera; y todo grupo se compone de dos o más individuos, ligados por intereses comunes que interactúan para lograr un objetivo"<sup>3</sup>.

Sin embargo, el Trabajo Social no se acepta como definición de grupo con una estructura de **...dos o más individuos...** porque la experiencia profesional no se trabaja con organizaciones de dos personas pues esos casos son propios de la Antropología, Psicología, etc. Así mismo, al dejar abierto el máximo de miembros de un grupo se puede interpretar como que el Trabajo Social se obtienen grupos con características de conglomerado, con lo cual se niega la existencia de la teoría del Trabajo Social de Grupos, pues no sería aplicable la clasificación técnica de los líderes grupales, de los roles que se juegan dentro de un grupo, ni tampoco el proceso de desarrollo de los mismos.

La agrupación es necesaria para vivir y para formar un conjunto armónico; en este sentido, una sociedad se preocupa por el bienestar de la colectividad en general.

#### 1.1.1 Grupos Primarios y Secundarios

Estos grupos son los que forman la naturaleza social, caracterizados por una asociación y cooperación íntima que es la función de los individuos en un todo común y el propósito del grupo. La forma más simple de describir esta totalidad consiste en afirmar **qué es un nosotros**.

---

<sup>3</sup> Kisnerman, Natalio, *Pensar el Trabajo Social*. Ed. Lumen Humanitas. Buenos Aires, Argentina 1998 pág.154.

Se considera que la afirmación sobre **que es un nosotros** es muy limitada pues no respalda ningún valor, tal como solidaridad, fraternidad, lealtad, tolerancia etc. Las relaciones en este tipo de grupos son íntimas y personales, ya que surgen de una comunicación permanente. Los roles y estatus configuran una estrecha estructura de interrelaciones y son informales o duraderos, de ahí su influencia; a su vez, las normas son aprendidas, practicadas y reforzadas.

"Un grupo primario es la familia, en la cual se encuentran las características de los que llegarán a ser en la vida adulta los miembros que la forman. La primera experiencia de grupo la tiene el niño en su hogar; así las relaciones que se establecen durante la infancia influyen en las actitudes que el niño, el adolescente y el adulto asumen en otros grupos. Los motivos de unión dentro de la familia son la lealtad y los intereses comunes".<sup>4</sup>

Las condiciones ideales en que se inserta este grupo primario, se han adulterado en la actualidad y el producto directo que se tiene del niño es su callejización, lo cual implica tomar en cuenta el desarrollo de la problemática del niño, quien puede reincorporarse socialmente mediante su organización grupal conducida por Trabajadores Sociales.

"Generalmente, el segundo grupo en que actúa el niño es el de juegos, a menudo en relación con otros compañeros de su edad que habitan la misma zona comunal. Este grupo secundario está caracterizado por una relación funcional con base en intereses específicos que al perderse o terminarse llevan a la disolución. A veces su duración es breve y suelen ser formales y estar inmersos en la sociedad moderna".<sup>5</sup>

En este grupo es reconocida la característica lúdica del niño, por lo que es mediante este tipo de actividades que el niño al interrelacionarse con otros niños permite su

---

<sup>4</sup> Departamento de Trabajo Social de grupos. Documento, Etapas de Desarrollo de Grupos Segundo Semestre, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala Septiembre 1981, Pág. 2-3

<sup>5</sup> Idem. Pág. 3

participación organizada, lo que a la vez conlleva, que también exista el líder infantil o líder primario, lo cual es necesario tomar en cuenta y no limitarlo únicamente al juego y a una duración grupal de poco tiempo, pues conforme crece tiene como expectativa desarrollarse hacia el liderazgo potencial.

Existen experiencias documentadas en el Departamento de EPS de la Escuela de Trabajo Social sobre actividades realizadas con grupos infantiles integrados por doce a veinte miembros con la característica que pueden coordinarse actividades recreativas con educación organizativa de cuarenta a cincuenta de estos grupos actuando simultáneamente en la misma área física y al mismo tiempo, conocidas como **asambleas infantiles**.

### **1.1.2 Etapas en la Vida de un Grupo**

"Aunque cada etapa tiene condiciones y procedimientos propios, éstos varían de acuerdo con el tipo de grupo que se maneja; por ejemplo no se sigue el mismo sistema para formar un grupo en una institución que para hacerlo en un barrio o en una comunidad".<sup>6</sup>

A este respecto se considera que los grupos institucionalizados deben de liberarse para que actúen de acuerdo a sus propias características manteniendo el patrocinio institucional, pero sin violentar su proceso.

También se considera pertinente hacer referencia a las etapas del proceso metodológico del Trabajo Social de Grupos, pues se ha calificado de 'etapista' asumiendo la propuesta teórica – didáctica como el proceso mismo de la vida grupal, es decir, que no se distingue entre el proceso y la propuesta teórica, evidenciando el desconocimiento de que las etapas se aceptan como tales pero no en forma híbrida

---

<sup>6</sup> Departamento de Trabajo Social de grupos. Documento, Etapas de Desarrollo de Grupos Segundo Semestre, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala Septiembre 1981, Op. Cit. Pág. 1

sino en su manifestación dialéctica, donde la primera etapa del proceso de desarrollo del grupo **etapa de formación**, se identifica por un alto porcentaje de esta etapa pero que simultáneamente se están dando algunos rasgos de la etapa de formación y de integración, inclusive de declinación, y solo cuando las características de la etapa de organización son las que predominan se interpreta que esta rebasando la primera etapa aunque se arrastre alguna característica de la misma.

Además, no se toma en cuenta que el proceso del método se inicia con la investigación y el diagnóstico como elementos previos al proceso de desarrollo grupal, las siguientes etapas: organización, integración incluso la declinación corresponden a la etapa de ejecución del método.

Excluimos deliberadamente algunas etapas denominadas **muerte y conflicto**, éste último es un fenómeno que se puede dar en cualquier momento del desarrollo del grupo incluso en la etapa de formación, específicamente desde la primera reunión, causado por diferencias personales dentro de las personas que concurren a dicha reunión; y la muerte del grupo es la negación de nuestra presencia profesional, pues si es un grupo atendido por Trabajo Social puede detectar fácilmente el inicio de la etapa de declinación para revertirlo e iniciar un nuevo ciclo a partir de la etapa de formación.

#### **1.1.2.1 Etapa de Formación**

"Es la creación del grupo. En esta etapa, el líder profesional (el Trabajador Social) identifica los intereses de las personas y ayuda a éstas a asociarse. A veces, la formación es natural (o sea que la gente se agrupa espontáneamente), mientras que en otras corresponde a un técnico hacerlos".<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Torres Díaz Jorge, Historia del Trabajo Social, Editorial Kapeluz, Buenos Aires Argentina, 1969. Pág. 229

Las funciones del Trabajador Social en esta fase y en otras previas incluyen estudio o investigación para la formación del grupo, un diagnóstico inicial que permitirá formular metas y toda la planeación que se realizará en la etapa de formación.

La etapa de formación, como parte del proceso de desarrollo de un grupo, debe entenderse en el sentido del proceso completo orientado por Trabajo Social y en los casos que sean grupos espontáneos, se considera necesario ubicarlos en la etapa de formación para efectos de la detección de intereses, necesidades, expectativas y posibilidades de conjuntarse como un grupo debidamente organizado.

También hay que tomar en cuenta que se ha realizado una etapa de investigación y un diagnóstico preliminar antes de iniciar los contactos directos con las personas que pueden tener la posibilidad de participar en un grupo, y que en la primera reunión se puedan confirmar algunas afinidades, intereses, liderazgos grupales y roles predominantes.

### **1.1.2.2 Etapa de Organización**

"En ésta etapa el grupo elabora los sistemas que le permiten desarrollar la capacidad para autodirigirse o autogobernarse. El trabajador social debe encauzar al grupo hacia su organización delimitando las necesidades de los miembros y los objetivos del método de grupos".<sup>8</sup>

Los elementos que indican que se ha entrado en la etapa de organización son los siguientes:

- Asistencia regular a las reuniones por parte de los miembros.
- Declinación de la ansiedad.
- División del trabajo justa y eficaz.

---

<sup>8</sup> Idem. Pág. 229

- Surgimiento de un líder natural.
- Responsabilidad manifiesta por parte de los miembros.
- Identificación con el grupo al llamado nosotros o nuestro grupo.
- Tensiones disminuidas por la obtención de los objetivos.
- Aceptación y sentido de pertenencia al grupo.

"En esta fase se desarrollan actividades basadas en la coordinación de funciones y en la conciencia de grupo y no en la autoridad, así como se desarrolla el espíritu cooperativo y se establece la división del trabajo de acuerdo con las habilidades de cada miembro. Esta organización proporciona un carácter formal sin perderse la flexibilidad y el dinamismo, sino que da energía a los miembros para que la canalicen hacia un todo apropiado. Asimismo, se inicia una cohesión por medio de vínculos afectuosos e interpersonales entre los miembros, existiendo clarificación de propósitos y participación explícita en actividades que conducen al logro del programa y a la afirmación del grupo"<sup>9</sup>.

"Durante este período se fijan normas basadas en valores y en formas de comportamiento que se manifiestan en el desarrollo de procedimientos para el gobierno del grupo. Se buscan aspectos comunes que fomentan la acción hacia los miembros y propósitos y tareas específicas que generan la base para la unión del grupo mediante normas de vida, del programa y de los controles sociales. Las normas se deben establecer desde la etapa de organización, lo cual favorecerá que los miembros actúen sin temores ni restricciones respetando los valores sociales determinados".<sup>10</sup>

"En esta fase, los miembros se sienten muy atraídos hacia el líder profesional, los compañeros y el programa, calificándose como el período de luna de miel. Sin

---

<sup>9</sup> Idem. Pág. 230

<sup>10</sup> Idem. Pág. 231

embargo, también se espera que durante esta etapa se presenten desafíos o revisiones de la estructura establecida en el período de formación".<sup>11</sup>

Se considera pertinente cuestionar una de las características que se mencionan supra referente al surgimiento de un **líder natural**, ignorando la clasificación que en Trabajo Social se acepta del liderazgo grupal, es decir, el líder democrático, el permisivo, el paternalista y el autocrático, pues al igual que este término utilizado se usan otros términos superficiales que no especifican al líder, tal como el denominado líder positivo y el líder negativo.

El líder natural se clasifica también como líder espontáneo, pero no como líder grupal sino como líder comunal, es decir corresponde a otro nivel de acción profesional, por lo tanto no puede estar incluido en el nivel de acción profesional grupal.

### **1.1.2.3 Etapa de Integración Grupal**

"Una vez que el grupo está constituido, el trabajador social iniciará su acción para que cada individuo sea aceptado por los demás y para que éste a su vez también acepte al grupo. Es un proceso activo en los dos sentidos, pues representa lo que se ha llamado integración del grupo o la aceptación mutua en él".<sup>12</sup>

La identificación del individuo con el grupo a veces se expresa por el hecho de que éste parece sentir verdaderamente un vínculo que le une con los demás miembros. A menudo lo demuestra por el entusiasmo con el que asiste a las reuniones.

Para lograr la aceptación de ambas partes, el líder profesional debe conocer y aceptar a cada miembro del grupo, así como su propia personalidad, evitando favoritismo y ayudándoles a ser mejor considerados y a encontrar el apoyo y el prestigio que necesitan. El Trabajador Social desempeña un papel no de jefe ni de

---

<sup>11</sup> Idem. Pág. 230

<sup>12</sup> Idem. Pág. 231

presidente del grupo sino de consejero y asesor, cuya responsabilidad es estimular a los miembros en sus funciones sin impedir que las cualidades de los líderes se manifiesten. Con el fin de preservar oportunidades para que otros miembros asuman esta función, el Trabajador Social actuará para mantener una estructura abierta y flexible, buscando que el grupo alcance el nivel de integración requerido para su evolución. Quizá incluyendo procedimientos de gobierno (en la etapa de organización) que fomenten la participación de todos los miembros en el grado más alto posible podría garantizar mayor flexibilidad. Estos después podrán servir como medios para establecer normas con el fin de conseguir una eficaz participación de todos.

Esta descripción de la etapa de integración contiene elementos que se repiten pues ya han sido estimados y supuestamente desarrollados en las etapas anteriores, considerándose que desde la etapa de formación debe de agotarse el tema de la capacitación básica de liderazgo en la cual todos tienen la opción de conocer los contenidos de dicha temática por lo que en cada momento, en cada acción, en cada instrumento que se conoce habrá uno o dos miembros que se muestran más sensibles o con más habilidad para realizar, para entender, para desarrollar acciones o manejo de instrumentos.

Entonces resulta probable que los miembros del grupo reconozcan esas habilidades y se inicie el surgimiento de líderes que pueden asumir los cargos directivos de la organización del grupo, neutralizando favoritismos o preferencias sin sustentación para el buen desarrollo del grupo, por lo que el papel del Trabajador Social tendría que darle preferencia a promocionar a los miembros que destacan durante el desarrollo de la capacitación básica de liderazgo, así como de detectar valores como la honradez y la honestidad de aquellos miembros que han destacado en la capacitación.

Los miembros del grupo pueden optar a cualquier cargo directivo siempre y cuando hayan recibido las capacitaciones pertinentes para optar a los cargo que entre el mismo grupo se le asigne.

#### **1.1.2.4 Etapa de Declinación**

"A pesar del nivel de madurez, en un momento dado el grupo puede caer en un estado de agonía disminuyendo la asistencia de sus miembros y perdiéndose el interés por el programa".<sup>13</sup> Lo anterior se puede presentar por las causas siguientes:

- a. Las metas se han alcanzado y puede no haber otra razón para que continúe existiendo.
- b. El grupo estableció un período de terminación de la asociación.
- c. Por falta de integración, ya sea porque fueron perdiéndose los objetivos, porque faltó técnica del líder profesional para dinamizar las relaciones, porque las etapas anteriores no se cumplieron fielmente, porque los roles no fueron desempeñados equitativamente o porque el gobierno del grupo no funcionó.
- d. Por mala adaptación, especialmente cuando no han podido desarrollarse los medios eficaces para responder a las presiones externas del ambiente. Posiblemente nunca se desarrollaron mecanismos de cambio o, si los hubo y fueron eficaces en un momento, se vuelven rígidos y, en consecuencia no permiten una adaptación adecuada a las nuevas condiciones y circunstancias.

"Esta etapa debe analizarla y evaluarla con detalle el líder profesional, procurando estudiar las verdaderas causas de desintegración del grupo, ya que es frecuentemente el fracaso por falta de conocimiento en Trabajo Social de Grupos. Sin embargo, el espíritu de lucha no debe decaer, sino que ha de emprenderse otra formación del grupo al que se aporten la experiencia anterior y los nuevos conocimientos".<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Idem. Pág. 229

<sup>14</sup> Idem. Pág. 231

Se puede agregar también que al detectarse el inicio de la etapa de declinación debe tenerse como expectativa profesional la selección y motivación de aquellos miembros cuya evaluación profesional puedan participar en la etapa de formación de un nuevo grupo.

## **2. LIDERAZGO**

"El líder surge como resultado de las habilidades del individuo para contribuir en las necesidades del grupo. Cuando estas necesidades cambian, el liderazgo también cambia, a menos que la estructura sea tan rígida que no lo permita. Bajo estas condiciones, comúnmente se desarrolla un sistema de liderazgo, el cual es considerado la acción de dirigir a la gente y de conducir de forma democrática a los demás, con capacidad para mantener la atención sobre sí mismo. En este sentido, el líder ejerce su acción al servicio del grupo, no de sí mismo"<sup>15</sup>

Resulta discutible reducir el liderazgo a las habilidades personales, pareciendo que se auto impone al grupo, lo cual es generalizado cuando es aplicado el proceso por cualquier otro profesional que no sea Trabajador Social, ya que si lo es, se tiene presente que el liderazgo en principio, es producto de la voluntad del grupo, que mediante un proceso de capacitación básica para líderes, ha demostrado todas sus capacidades y son reconocidas por los miembros del grupo que lo eligen.

Así mismo, en el proceso de la etapa de formación del grupo, el Trabajador Social ha promovido el reconocimiento de los miembros que se destacan durante la capacitación básica, y puede pronosticarse que la persona electa para el puesto de la Junta Directiva que lleva la representación del grupo es un líder democrático, por lo tanto existe una relación dialéctica de los miembros y del líder que se pronostica profesionalmente, rebasando claramente la habilidad de cualquier otro miembro.

### **2.1 Tipos de Líder**

### **2.2 Líder Voluntario**

"Es la persona capacitada de forma técnica o por experiencia personal que, en determinadas situaciones, queda a cargo del desarrollo de un programa. Se le llama

---

<sup>15</sup> Adair John. El Liderazgo en la Acción. 1era. Edición. Editorial Mcgraw Hill. México, 1978. Pág. 175

así, aunque algunas veces le paga la institución. Es un individuo preparado que aporta sus conocimientos al grupo, por ejemplo un médico que imparte un curso de primeros auxilios".<sup>16</sup>

Llama la atención que el ejemplo utilizado en esta definición ejemplifique que un profesional de la medicina, auto excluyéndose el profesional de Trabajo Social, cuando en nuestra teoría se incluye a otros profesionales como líderes impuestos en una comunidad, por lo que en este caso, el Trabajador Social es líder y cualquier otro profesional tiene la misma categoría de líder, pero en la mayoría de los casos los otros profesionales tratan de competir y hasta de atacar al Trabajador Social.

### **2.3 Líder Profesional**

"Es el nombre que se otorga al Trabajador Social de Grupos, a quien de cierta manera se le considera con capacidad natural para dirigir; además, ha sido educado en las técnicas del liderazgo, lo que le permite desenvolverse mejor".<sup>17</sup>

En este caso parece confirmarse el liderazgo profesional, denominado en el desarrollo de la comunidad como líder impuesto pero continúa con la restringida definición porque se reduce a las técnicas de liderazgo, sin tomar en cuenta que existe un proceso tanto metodológico como desarrollo del grupo en sí.

También se alude la formación profesional recurriendo a la capacidad individual natural de dirigir, con lo cual se particulariza la profesión violentando el perfil mínimo con el cual debe identificarse.

El dirigir un grupo debe ser profesionalmente utilizando todos los instrumentos y técnicas para que el trabajo a realizar sea satisfactorio y que se puedan concluir las metas deseadas en el grupo.

---

<sup>16</sup> Idem. Pág. 175

<sup>17</sup> Idem. Pág. 176

## 2.4 Líder Natural

"Su surgimiento puede suceder cuando en una organización, institución o comunidad se presenta una crisis que requiere una acción inmediata. Los miembros piensan en la persona que podría dirigirlos mejor y seleccionar una que represente al grupo y que los guíe en la consecución de sus deseos.

En el desarrollo de la vida del grupo se descubre quiénes tienen condiciones de dirigentes y asumen funciones de responsabilidad. Sus cualidades son naturales y susceptibles de orientación constructiva, posición que les permite comprender las necesidades del grupo y de los individuos".<sup>18</sup>

Este tipo de líder se encuentra ubicado en la clasificación de líderes comunales con el nombre de líder natural o espontáneo, quien si bien puede ser nombrado por el grupo o la comunidad también se constituye como tal en condiciones problemáticas, en las cuales interviene el azar, porque al llegar representantes exógenos a la comunidad quienes contactan con algún miembro de la comunidad, a quien se le encomiendan ciertas actividades y/o recursos con lo cual obtiene la promoción y reconocimiento comunitario.

## 2.5 Líder Grupal

"Podemos describirlos como una continuación de la dirección y control utilizados por un líder en su trabajo con otras personas. En un extremo de la escala se halla el director autoritario, que toma todas las decisiones y dice a todos qué hacer. En el otro extremo, está el laissez faire (dejar hacer) que renuncia a tomar decisiones y a todo tipo de responsabilidad. Vamos ahora a examinar varios estilos de liderazgo y los puntos fuertes y débiles de cada uno".<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Idem. Pág. 176

<sup>19</sup> Idem. Pág. 177

### **2.5.1 Líder Autocrático (1)**

"En este estilo, el líder ordena lo que se debe hacer y acepta o rechaza arbitrariamente el trabajo sin dar razones. Sus órdenes le permiten controlar los objetivos y los medios, que muchas veces son perturbadores porque interfieren con el deseo que un miembro del grupo podría tener para realizar alguna actividad. En este caso, el líder asume las decisiones solo y supervisa meticulosamente las acciones de los demás, asignando tareas para que los miembros lleven a cabo el programa que ha determinado. Este estilo no permite que la gente tome parte en las decisiones ni en procesos activos de aprendizaje, provocando dos tipos de reacciones: agresiva o apática. Ambas están en una relación de dependencia respecto al líder, quien se vuelve dictatorial para poder sobrevivir".<sup>20</sup>

### **2.5.2 Líder Autocrático (2)**

"Es el que dirige la actividad de grupos formales e informales, impone las normas que regulan la conducta del grupo, no aceptan ideas ni sugerencias, hablan en sentido individual y no piensan en sentido colectivo.

Estas formas de ejercer el poder no permiten al grupo el nivel de participación individual, debido a que quien ejerce el poder quiere imponer su voluntad en la ejecución de actividades y tareas, lo que determina que las opiniones de los demás miembros del grupo sea limitada, contribuyendo a crear un ambiente impositivo ante los integrantes del grupo".<sup>21</sup>

"El poder sobre los miembros del grupo, la devoción al yo, Los planes prefijados por el dirigente, La importancia de los resultados finales exclusivamente, el manejo de los miembros de la comunidad, la disciplina impuesta".<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Idem. Pág. 177

<sup>21</sup> Idem. Pág. 190

<sup>22</sup> Ander Egg, Ezequiel, Reflexiones Entorno al Método de Trabajo Social de Grupos, Editorial El Ateneo, México, 1992, Pág. 63

### **2.5.3 Líder Democrático (1)**

"Es quien favorece las discusiones del grupo y las decisiones que debe tomar. Trata de bosquejar los pasos necesarios para alcanzar los fines establecidos y sugiere los medios para lograrlos".<sup>23</sup> Cuando el grupo está bajo el liderazgo democrático, las relaciones entre los miembros son de carácter más personal y amistoso, solicitándose aprobación mutuamente. La autoridad es repartida y rotativa entre los miembros no sólo como determinante de objetivos, medios metas o tareas, sino también como principio coordinador de procesos dinámicos en los que el grupo establece las funciones por desarrollar. El líder es un estimulador y coordinador, permite un máximo de libertad, delega autoridad a los grupos y sugiere y fomenta un clima libre que conduce a buenas discusiones. Las decisiones son tomadas conjuntamente, pero el líder a menudo como ejecutor de las ideas del grupo. El líder se reserva sus puntos de vista hasta el momento en que sean necesarios para ayudar al grupo a entender el objetivo, desarrollar planes y mantener la unidad. Este estilo es más efectivo para crear participación e interés en un programa, a la vez que permite a los miembros del grupo aportar ideas y relaciones entre sí. Es el mejor modo de actuar como líder.

### **2.5.4 Líder Democrático (2)**

"Es aquella persona que para conducir a los miembros del grupo toma la opinión de todos, este líder permite la participación, acepta sugerencias y en las reuniones hay una dinámica agradable, no trata de imponer su voluntad ya que actúa en beneficio del grupo utilizando el término nosotros, en las actividades y tareas distribuyéndolas equitativamente permitiendo así la participación de los miembros del grupo".<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Idem. Pág. 63

<sup>24</sup> Kisman Natalio, Servicio Social de Grupos, Editorial Hvmánitas, Buenos Aires Argentina 1968, Pág. 190

"El poder con los miembros del grupo, la devoción a la comunidad, los planes derivados en forma colectiva, la importancia de los medios tanto como los resultados finales, la ayuda de los miembros de la comunidad".<sup>25</sup>

### **2.5.5 Líder Permisivo o Laissez Faire (1)**

En este esquema, el líder deja que el grupo haga lo que quiera, le da completa libertad y su presencia sólo sirve para ayudar en caso de que alguien lo solicite, habiendo, al mismo tiempo, el menor número de sugerencias. El líder actúa amistosamente pero se abstiene de valorar, ya sea en sentido positivo o negativo: además carece de técnicas sociales para tomar decisiones grupales y hacer planteamientos cooperativos.<sup>26</sup> El líder evita toda responsabilidad hacia el grupo, no aporta sugerencias, ayuda, ni dirección, trata de mantenerse completamente neutral y obliga al grupo a tomar solo todas las decisiones. Este estilo casi nunca funciona y siempre resulta que otro líder informal llena el vacío que deja el laissez faire (dejar hacer).

"La forma de liderazgo depende de la madurez del grupo, de la clase de programa que se espera realizar, etcétera. Generalmente, se puede afirmar que cuanto menos definidas estén las tareas de los agremiados, se requerirá mayor medida de un estilo o rol del líder; por lo tanto, los grupos con mayor experiencia necesitan menos dirección, mientras que los jóvenes requerirán mayor apoyo".<sup>27</sup>

Aquí se asume la madurez del grupo, pero cualquier tipo de liderazgo se detecta por el Trabajador Social desde la primera reunión, y se trata de confirmar en las reuniones sucesivas y durante el tiempo que este tipo de líder pertenezca al grupo, percibiéndose que profesionalmente se atienden grupos ya formados, y a la vez que no hay capacidad para formar y organizar los grupos lo cual es incongruente con nuestra misma profesión.

---

<sup>25</sup> Ander Egg, Ezequiel, Op. Cit.. Pág. 64

<sup>26</sup> Idem. Pág. 190.

<sup>27</sup> Idem. Pág. 191

### **2.5.6 Líder Permisivo o Laissez Faire (2)**

"Es aquel dirigente que no tiene capacidad de dirigir al grupo permitiendo que los sub-grupos o individuos ejecuten sus actividades sin su orientación lo cual puede hacer que el grupo caiga en anarquía, además asume un papel pasivo o independiente respecto a la participación, dando completa libertad para las decisiones individuales o grupales."<sup>28</sup>

"Facilidad de uno de los miembros para monopolizar la discusión, existencias de incapacidad de dirigencia, permite el desequilibrio dentro del grupo, no promueve el espíritu que es esencial para el desarrollo del grupo, se deja conducir por otros miembros, acepta fácilmente las sugerencias de otros."<sup>29</sup>

### **2.5.7 Líder Paternalista (1)**

"Es el grupo caracterizado por un líder que toma decisiones para el bien del grupo, tal como el las interpreta. Como estructura grupal se da con mucha frecuencia en nuestra sociedad: en la familia, grupo de parroquia, escuela etc."<sup>30</sup>

## **2.6 Características del Líder Paternalista**

El trabaja para el grupo

El es amable

Protector

Gobierna en base a su capacidad

Es aceptado y respetado por el grupo

Deposita muchas expectativas sobre el grupo

---

<sup>28</sup> Kisnerman, Natalio, Op. Cit. Pág. 192

<sup>29</sup> Ander Egg, Ezequiel, Op. Cit. Pág. 64

<sup>30</sup> Contreras De Wilhelm, Yolanda Trabajo Social de Grupos, 6ª Edición, Editorial Pax México, 1995. Pág. 109

Estos aspectos no alcanzan a cubrir otras características fundamentales de este tipo de líder, tales como el acaparar las funciones de todos los directivos del grupo así como la operación de los diferentes instrumentos o registros propios del de los integrantes.

## **2.7 Líder Paternalista (2)**

"Es aquel que para ganarse la confianza de los miembros, realiza tareas que no le corresponden a los demás integrantes del grupo, lo cual inhibe el desarrollo del grupo pues no permiten progresar al no cumplir su función como debe ser.

Este líder dentro del grupo, no juega un papel de verdadero líder, y que realizando las tareas de sus compañeros, jamás logrará que participen activamente y colaboren los demás integrantes".<sup>31</sup>

"Monopoliza la discusión y a los miembros del grupo, tiene habilidad de dirigencia individualista por lo que no toma en cuenta a sus compañeros, trata de mantener un equilibrio global para tenerlo bajo su poder, no contempla el desarrollo de los miembros del grupo, no utiliza todos los recursos del grupo para llegar a las decisiones, a menudo ahoga la originalidad de los miembros".<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Idem. Pág. 192

<sup>32</sup> Idem. Pág. 64

### 3. ROLES DESEMPEÑADOS EN EL GRUPO

Los roles pueden ser positivos o negativos. En el primer caso se pueden mencionar los siguientes:

Ideas

- a. **Aclarador:** vuelve a enunciar una pregunta o una solución con fines de esclarecimiento y sintetiza la discusión.
- b. **Interrogador:** Formula preguntas, busca la orientación, solicita información o repeticiones para si mismo o para el grupo y es crítico y constructivo.
- c. **Opinante:** Aporta creencias u opiniones sobre algún problema o cuestión y ofrece experiencias propias para ilustrar lo que se esta tratando.
- d. **Informador:** Informa a los miembros del grupo, poniéndoles el día.

En cuanto a los roles negativos están las siguientes ideas:

- a. Oscuro y Complicado: Quiere cooperar, pro lo expone todo de manera complicada.
- b. Agresor: Lucha por su posición, se jacta, crítica o censura a los demás, trata de llamar la atención, muestra hostilidad hacia el grupo o un individuo y disminuye la posición de los demás.
- c. Determinador: Interrumpe, incurre en largos monólogos, es afirmativo y dogmático, trata de dirigir al grupo, afirma la autoridad y es autocrático.
- e. Negativo: Rechaza ideas, adopta actitudes negativas, discute en momentos inoportunos es pesimista y se niega a cooperar.

#### 3.1 Roles o Papeles Grupales

Dentro de las fuerzas resultantes de la interacción grupal, los roles o papeles que desempeñan los miembros de un grupo, en una reunión juegan un importante papel en su productividad.

Según George Beal M.

La función, comportamiento o tareas grupales que caracterizan a cada uno de los participantes: los cuales son aceptados, deseados. Alentados, tolerantes por el grupo, existiendo interdependencia entre los papeles desempeñados por los miembros de un grupo o un cambio de funciones afecta considerablemente otros roles. Todo individuo es capaz de aprender a desempeñar cualquier rol o papel y cambiarlo según sea la situación, los roles o papeles que los socios de un grupo pueden desempeñar durante una reunión pueden ser positivos y otros negativos.

### **3.1.1 Roles o Papeles Individuales**

"Estos son los que se orientan a la satisfacción de las necesidades individuales, anteponiéndolas a las del grupo, dejando al margen el sentido colectivo. Estos papeles son negativos al proceso grupal y el Trabajador Social o conductor debe tomarlos en cuenta para brindar las orientaciones adecuadas a fin de contribuir a la sustitución de estos comportamientos dañinos al grupo".<sup>33</sup>

El agresor: Desaprueba los valores, acciones o sentimientos ajenos, ataca al grupo o al problema discutido. Hace bromas hirientes y demuestra envidia al querer sobresalir a expensas de otros.

El obstructor: Actúa de mala fe, oponiéndose con razón o sin ella, insistiendo en la discusión de aspectos descartados por el grupo.

El que busca reconocimiento: Lucha por atraer la atención, hace alarde y comenta frecuentemente con ese afán sus logros personales, procurando que no lo coloquen en una posición inferior.

---

<sup>33</sup> Idem. Pág. 109

El juguetón: Es diferente al trabajo grupal, su actitud inapropiada puede ser de cinismo, descarada y escandalosa para atraer la atención hacia si mismo interfiriendo el desarrollo de la reunión.

El dominador: Trata de afirmar su autoridad para mejorar al grupo o algunos de sus integrantes mediante su actitud importante, menospreciando las contribuciones de los demás

El que busca ayuda: Trata de despertar compasión en los demás socios mediante actos que denotan inseguridad, confusión o subestimándose así mismo principalmente cuando se les asignan atribuciones acordadas en la reunión.

El oportunista: Aprovecha el ambiente grupal para difundir intereses particulares y especiales que no están directamente relacionados con el grupo, como sentimientos, ideología, aspectos de su ocupación económica, etc. Este rol es poco observable dentro de los grupos orientados por el Trabajador Social, no así con los que no cuentan con una asesoría.

Conociendo los distintos papeles que pueden asumir los miembros de un grupo en una reunión, el conductor centra su atención en los que desempeñan roles negativos y orienta oportunamente, ya que éstas son manifestaciones de problemas; trata de relacionarlos con otros de papel positivo para que suman roles diferentes, principalmente cuando se integran comisiones o subgrupos.

### **3.1.2 Roles o Papeles de Tarea Grupal**

"El iniciador y contribuyente: Presenta nuevas ideas y formas de considerar los problemas discutidos en la reunión o metas del grupo".<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Idem. Pág. 110

El que busca opinión: Pide la aclaración de los valores implícitos en las sugerencias hechas o en los que el grupo ha emprendido.

El que busca información: Solicita aclaración de sugerencias sugerencias hechas en relación al aspecto discutido en la reunión.

EL que da opinión: Expone sus puntos de vista en relación a las sugerencias presentadas, propone lo que debiera considerarse como puntos de vista del grupo acerca de los valores pertinentes o comprendidos.

El elaborador: Con ejemplos aclara las sugerencias hechas y trata de deducir los resultados que se obtendrán al decidir sobre una de ellas.

El que resume: Reúne las ideas, sugerencias y comentarios de los participantes y las decisiones tomadas para ubicarlo en el proceso de acción y opinión durante la reunión.

El integrador y coordinador: Relaciona las ideas y sugerencias de los miembros, integrando lo esencial de ellas. Trata de coordinar e integrar actividades de los miembros o subgrupos.

El orientador: Centra al grupo en su discusión evitando que ésta se aparte de los objetivos propuestos.

El que está en desacuerdo: Asume un punto de vista distinto al de los demás por estar en desacuerdo con las opiniones vertidas, los valores, sentimientos o el procedimiento.

El que evalúa y critica: Pone en duda la aplicación práctica, la lógica, los hechos o el procedimiento de una sugerencia o tema discutido por el grupo, con fines evaluativos.

El estimulador: Incita al grupo a una mejor toma de acciones o decisiones, trata de proporcionar en el grupo la realización de una mayor actividad que sea de mejor calidad.

EL OBSERVADOR O COMENTARISTA: Observa todo lo que sucede en la reunión y en sus participaciones aporta datos interpretados que pueden ser utilizados en la evaluación de los procedimientos de trabajo del grupo.

EL TÉCNICO EN PROCEDIMIENTOS: Acelera el movimiento del grupo, realiza tareas rutinarias, distribuye material, manipula objetos, arregla el local y mobiliario.

EL REGISTRADOR: Anota las sugerencias y decisiones del grupo, realiza el papel de memoria del grupo.

### **3.1.3 Roles o Papeles de Mantenimiento del Grupo**

"Estos papeles tienen el propósito de formar actitudes centradas en el grupo, la orientación entre los mismos y el mantenimiento de una conducta de beneficio grupal".<sup>35</sup> Entre estos, se tienen:

El solidario: Estimula a los demás, respeta y comparte sus ideas, manifiesta compañerismo y comprensión hacia ellos.

El conciliador y armonizador: Media entre las opiniones de las personas, intenta reconciliar los desacuerdos, alivia las tensiones en situaciones conflictivas.

El transigente: Actúa en un conflicto donde su idea y posición están involucradas, cediendo estatus, aceptando sus errores para ponerse de acuerdo con el grupo, favoreciendo muchas veces su integridad y armonía.

---

<sup>35</sup> Idem. Pág. 111

El facilitador: Fomenta y facilita la participación de los individuos regulando las comunicaciones entre ellos.

El determinador de normas: Manifiesta las normas a que el grupo debe aspirar, o las aplica al evaluar los sistemas de trabajo.

El seguidor pasivo: Participa en las reuniones y actividades grupales aceptando pasivamente las ideas de otros. Estos roles son importantes y contribuyen a lograr los objetivos cualitativos necesarios para el crecimiento grupo e individual, incluyendo al seguidor pasivo, ya que dependiendo de la orientación que se le brinde, en un momento dado puede asumir un rol activo, utilizando la experiencia obtenida y asimilada en las distintas reuniones en que haya participado.

## **4. CLASES DE LÍDERES COMUNALES**

Se considera importante abordar en primer lugar el significado de líder dado que en nuestro medio se le atribuye a muchas formas de comportamiento del hombre frente a grandes grupos de personas. El término líder no significa tener personalidad fuerte ni poseer poder económico, tener contacto con las autoridades determinadas: es líder el individuo que estimula la participación de grandes masas de población fortaleciendo el vínculo entre las personas para desarrollar la capacidad de actuar colectivamente en función de necesidades sociales, contribuyendo al reconocimiento de las habilidades, valores y experiencias adquiridas de manera que se llegue al autoreconocimiento de los mismos para actuar con seguridad y con plena convicción de que organizados pueden satisfacer muchas necesidades que es difícil cubrir, actuando aisladamente. Las clases de líderes conocidas en Trabajo Social se pueden dividir en dos niveles: Líderes comunales y líderes grupales. Entre los primeros se pueden mencionar Líder natural, potencial, impuesto e inicial, los cuales se definen de la siguiente forma:

### **4.1 Líder Natural o Espontáneo**

"El líder natural es originario de la comunidad, mayor de 25 años de edad, el liderazgo está basado en lo siguiente, poder económico, escolaridad, político religioso o antecedentes de servicio".<sup>36</sup>

### **4.2 Líder Impuesto**

"Es una persona que tiene capacidad para prestar algún servicio profesional o técnico que las comunidades necesitan como los Sacerdotes, Enfermeras, Maestros, Trabajadores Sociales y otros profesionales que no son originarios de la comunidad si no que llegan por medio de una institución que los envía a trabajar a la misma".<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Brown A. Treball de Grup, Editorial Frontisa, Barcelona 1998. Pág. 82

<sup>37</sup> Idem. Pág. 82

### 4.3 Líder Potencial

"El líder potencial, es una persona joven, oriunda de la comunidad, cuya edad oscila entre 18 y 24 años. Es una forma de ser útil, un campo de acción que puede perfeccionarse desde la juventud y a lo largo de la vida adulta. Al hablar de líder potencial se hace referencia a las acciones que ejercen individuos jóvenes, que son personas dinámicas y entusiastas con ánimo de trabajar armónicamente en bien de su comunidad. Los grupos juveniles dan la oportunidad de experimentar la responsabilidad de ésta clase de líder".<sup>38</sup>

### 4.4 Líder Inicial

"Es el infante que oscila entre 5 a 13 años y que a su corta edad absorbe y memoriza, por ello es factible que se le desarrollen sus capacidades dirigenciales enmarcándolos hacia su futuro liderazgo potencial, ya que al pertenecer a un grupo de interés se le brinda la oportunidad de interaccionar con otros líderes y de proyectarse con su comunidad, con acciones que vayan en beneficio de la misma".<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Idem. Pág. 82

<sup>39</sup> Idem. Pág. 85

## 5. CAPACITACIÓN PARA LA ORGANIZACIÓN O CAPACITACIÓN BÁSICA

"Entendemos como capacitación para la organización o de base aquella que necesitan los grupos, desde el momento en que se inicia el reclutamiento, puesto que se hace necesario explicar la importancia de la vida en grupos, qué es un grupo, etc., posteriormente ir capacitando a los miembros del grupo en cada una de las funciones, responsabilidades y obligaciones de los mismos, para que luego se organice su directiva, previa una buena información de las diferentes formas de organización y no como suele hacerse comúnmente, que se cita o se convoca a una reunión y después de desglosar someramente los objetivos de la reunión ya se organiza la directiva, sin antes dar algún tipo de capacitación necesaria"<sup>40</sup>.

"Los grupos se forman de acuerdo a los intereses particulares que persiguen, por ello también se les llama Grupos de interés de esta manera es como se organizan grupos de carpinteros, zapateros, agricultores, deportivos, amas de casa, religiosos etc: pues no daría ningún resultado positivo tener artesanos en un grupo cuyo interés es la agricultura, pues en este caso los intereses son diferentes; de tal manera que a estos grupos de interés es a los que les vamos a dar la capacitación básica en su primer nivel".<sup>41</sup>

### 5.1 Capacitación Básica para el Liderazgo

Es aquella que vamos a impartir a los líderes que detectemos en los diferentes grupos y que debemos preparar para que sean "las personas progresistas en que nos apoyemos, como un medio para movilizar y hacer avanzar a los amplios sectores de la población". De tal suerte que la capacitación básica para el liderazgo viene a constituir un programa especial para los líderes que encontremos en los diferentes grupos y que necesitamos orientarlos hacia un trabajo en beneficio de su grupo y de su comunidad.

---

<sup>40</sup> Calderón Pérez Felipe de Jesús, Consideraciones Generales sobre la Capacitación de Grupos, Escuela de Trabajo Social, 3ª Edición. serie cuadernos didácticos, Guatemala junio 1987. Pág. 23

<sup>41</sup> Idem. Pág. 23

## **5.2 Capacitación Básica para la Especialidad Grupal o Específica**

"Es aquella que estará impartiendo ya cuando se ha logrado consolidar el grupo como producto de una buena capacitación básica, sin embargo, consideramos que no es estrictamente necesario haber finalizado la etapa de la capacitación básica, para entrar a dar la capacitación específica, ésta en muchas oportunidades, puede darse un tanto paralela, dependiendo de la dinámica del grupo mismo".<sup>42</sup>

Ahora lo que si consideramos de vital importancia decir que no debemos dejarlo únicamente en una capacitación básica, que es donde muchos de nuestros estudiantes se quedan y luego se vuelve monótono estar recibiendo la misma clase de pláticas, debemos recordar que cualquier persona que se acerca a un grupo siempre lleva un interés y éste debe ser satisfecho de lo contrario lo perderá, de allí la importancia de la capacitación específica, puesto que si es un grupo de agricultores, lógico es que deseen aprender a mejorar sus cultivos y en este sentido debemos tener cuidado de programar adecuadamente esta clase de capacitación, es decir llevar personas capaces de transmitir nuevos conocimientos, que comprendan la problemática existente, puesto que la gente siempre tiene conocimiento de su medio, de su arte, de su oficio, de su producción y lo que desea es mejorar y no que le repitan lo que ya conocen.

## **5.3 Capacitación Básica Manual**

"Es aquella que se dará a los diferentes grupos existentes en una comunidad, para que ya no únicamente vean intereses muy particulares, es decir, que los grupos de interés se interrelacionen y éstos se conviertan en grupos representativos de los diferentes intereses de una comunidad, y que puedan relacionarse los existentes en el medio donde trabajamos, así como en otros medios, para enriquecerse con

---

<sup>42</sup> III Congreso Nacional de Trabajo Social, Quetzaltenango, 1969.

experiencia de otras comunidades que les permitan aprender y crecer organizativamente".<sup>43</sup>

Y por último queremos decir que en cuanto a la capacitación, no es el trabajador social el que va a estar capacitando a los grupos en todos los momentos necesarios, sino que él va a ser el que impulse la capacitación básica pero en adelante tendrá que recurrir a personas, recursos, altamente preparados en su especialidad para lograr los óptimos resultados, asimismo es necesario dejar constancia que no debe usarse siempre la misma técnica de comunicación pues resulta tedioso estar constantemente asistiendo a conferencias, muchas veces con lenguaje rebuscado, por lo tanto es necesario hacer uso de la creatividad y de los diferentes recursos existentes.

Para impartir este tipo de capacitación, se propone la siguiente temática:

Qué es un grupo?

Ventajas de la vida en Grupos

Tipos de Grupos

Estructuras organizativas

Derechos y Obligaciones de los Miembros de una Junta Directiva

Registro Grupales:

Agenda

Acta

Solicitud

Libro de Caja

Correspondencia

Normas de Debate

Alianzas Estratégicas Intergrupales

Gestión y Administración Grupal

---

<sup>43</sup> Calderón Pérez Felipe de Jesús. Op. Cit. Pág. 24

## 6. PROPUESTA DE MANUAL OPERATIVO

En el Trabajo Social de Grupos, se necesita desarrollar su efectividad mediante el conocimiento de la teoría propia de la profesión, principalmente, en el proceso de organización, que requiere del manejo ágil para proveer y diagnosticar su evaluación como grupo.

"Por lo tanto, tomando en cuenta que entenderemos como grupo, "al conjunto de 13 a 18 miembros. También se necesita, tomar en cuenta las etapas del proceso metodológico, las fases del proceso de desarrollo del grupo, como entendemos lo que es un líder, así como los roles grupales y su clasificación".<sup>44</sup>

Se presenta un manual operativo, de algunas características de un grupo, como una forma de incorporar la tecnología computacional al manejo del proceso de desarrollo grupal, el liderazgo y los roles grupales, es decir, que no se agota el tema, sino de proponer una innovación en nuestra profesión.

La computación es una herramienta que se puede aplicar a la profesión ofreciendo útiles alternativas de trabajo para la mejor ejecución de prácticas profesionales partiendo de la obtención de datos reales o verídicos.

---

<sup>44</sup> Departamento de Trabajo Social de grupos. Documento, Etapas de Desarrollo de Grupos Segundo Semestre, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala Septiembre 1981, Op Cit. Pág. 1

# MANUAL OPERATIVO

Ingreso a Acces, abrimos la base de **DATOS LIDERAZGO**, luego se selecciona la carpeta **MENU PRINCIPAL**



Esta pantalla que nos despliega las opciones que a continuación vemos:



Al abrir la carpeta de **ABRIR MENÚ DE INICIO**, nos abre la pantalla en donde podemos observar las opciones: para ingresar información, en la opción que buscamos. A manera de ejemplo seleccionamos la actividad **PROCESO**

**LIDERAZGO COMUNALES:** enseguida nos sitúa en la pantalla del ingreso y seleccionamos la opción que nos interesa.

**MENU DE INICIO : Formulario**

**MENU DE INGRESO**

<b>PROCESO LIDERAZGO COMUNALES</b>	Abrir formulario
<b>PROCESO LIDERAZGO GRUPALES</b>	Abrir formulario
<b>PROCESO ROLES INDIVIDUALES</b>	Abrir formulario
<b>PROCESO ROL DE TAREA GRUPAL</b>	Abrir formulario
<b>PROCESO ROLES DE MANTENIMIENTO Y DESARROLLO DE GRUPO</b>	Abrir formulario
<b>PROCESO METODOLÓGICO DEL NIVEL ACCION PROFESIONAL GRUPAL</b>	Abrir formulario
<b>PROCESO DE DESARROLLO DE GRUPO FORMACION</b>	Abrir formulario
<b>PROCESO DE DESARROLLO DE GRUPO ORGANIZACION</b>	Abrir formulario
<b>PROCESO DE DESARROLLO DE GRUPO INTERACCION CAPACITACION</b>	Abrir formulario
<b>PROCESO DE DESARROLLO DE GRUPO DECLINACION, DECLINACION.</b>	Abrir formulario

Cerrar formulario

Registro: 14 de 1

Cuando ya hemos hecho la selección, le damos click con el Mouse, y nos despliega la pantalla de ingreso de información. Esta debe marcarse poniendo o haciendo click con el Mouse sobre el cuadrado situado del lado derecho que acompaña a la descripción seleccionada, entonces en la parte inferior seleccionamos cerrar formulario y nos regresa al menú de ingreso.

**PROCESO LIDERAZGO COMUNALES**

**INGRESO LIDERAZGO COMUNALES**

LIDER EXPONTANEO O NATURAL ES ORIGINARIO DE LA COMUNIDAD MAYOR DE 24 AÑOS DE EDAD EL LIDERAZGO BASADO EN LO SIGUIENTE, PODER ECONOMICO, ESCOLARIDAD, POLITICO, RELIGIOSO O ANTECEDENTES DE SERVICIO.

LIDER IMPUESTO ES UNA PERSONA QUE TIENE CAPACIDAD, PARA PRESTAR ALGÚN SERVICIO PROFESIONAL O TÉCNICO QUE LAS COMUNIDADES NECESITAN COMO LOS SACERDOTES, ENFERMERAS, MAESTROS, TRABAJADORES SOCIALES Y OTROS PROFESIONALES QUE NO SON ORIGINARIOS DE LA COMUNIDAD SI NO QUE LLEGAN POR MEDIO DE UNA INSTITUCION QUE LOS ENVIA A TRABAJAR A LA

LIDER POTENCIAL EL LIDERAZGO ES UNA FORMA DE SER UTIL, UN CAMPO DE ACCION QUE PUEDE PERFECCIONARSE DESDE LA JUVENTUD Y A LO LARGO DE LA VIDA ADULTA. AL HABLAR DE LIDER POTENCIAL SE HACE REFERENCIA A LAS ACCIONES QUE EJERCEN INDIVIDUOS JOVENES QUE SON PERSONAS DINÁMICAS Y ENTUSIASTAS CON ANIMO DE TRABAJAR ARMÓNICAMENTE EN BIEN DE SU COMUNIDAD. LOS GRUPOS JUVENILES DAN LA OPORTUNIDAD DE EXPERIMENTAR LAS RESPONSABILIDAD DE ESTA CLASE DE LIDER.

LIDER INFANTIL O INICIAL ES EL INFANTE QUE OSCILA ENTRE 5 A 24 AÑOS Y QUE A SU CORTA EDAD ABSORBE Y MEMORIZA. POR ELLO ES FACTIBLE QUE SE LE DESARROLLEN SUS CAPACIDADES DIRIGENCIALES EN MARCANDOLOS HACIA SU FUTURO LIDERAZGO POTENCIAL YA QUE AL PERTENECER A UN GRUPO DE INTERÉS SE LE BRINDA LA OPORTUNIDAD DE INTERACCIONAR CON OTROS LIDERES Y DE PROYECTARSE CON SU COMUNIDAD, CON ACCIONES QUE VAYAN EN BENEFICIO DE LA MISMA. ESTA CLASE DE LÍDERES EXPUESTOS EN PÁRRAFOS ANTERIORES PUEDEN EJERCER SU PODER DEMOCRATICAMENTE O BIEN EN UNA FORMA AUTORITARIA O NEUTRA, PARA SITUARNOS EN ELLA SE PRESENTAN LOS TIPOS DE LÍDERES QUE EXISTEN A NIVEL GRUPAL YA QUE LAS RELACIONES INTERPERSONALES, LAS DIFERENCIAS SOCIOECONOMICAS Y LAS CARACTERISTICAS PERSONALES DAN LUGAR A QUE EXISTAN DIFERENTES TIPOS DE LÍDERES.

Cerrar formulario

Registro: 14 de 1

Por otro lado si elegimos la opción OPCION DE INFORMES O REPORTES.

**MENU PRINCIPAL : Formulario**

**MENU PRINCIPAL**

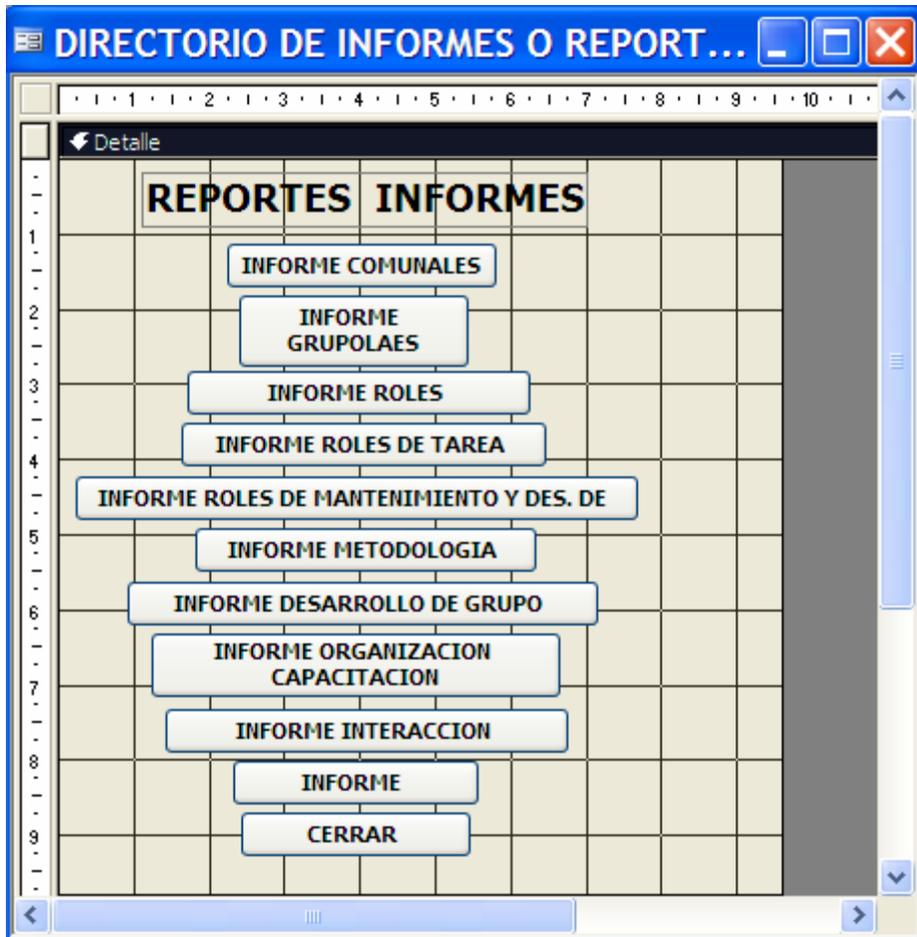
ABRIR MENU DE INICIO

ABRIR MENU DE INFORMES O REPORTES

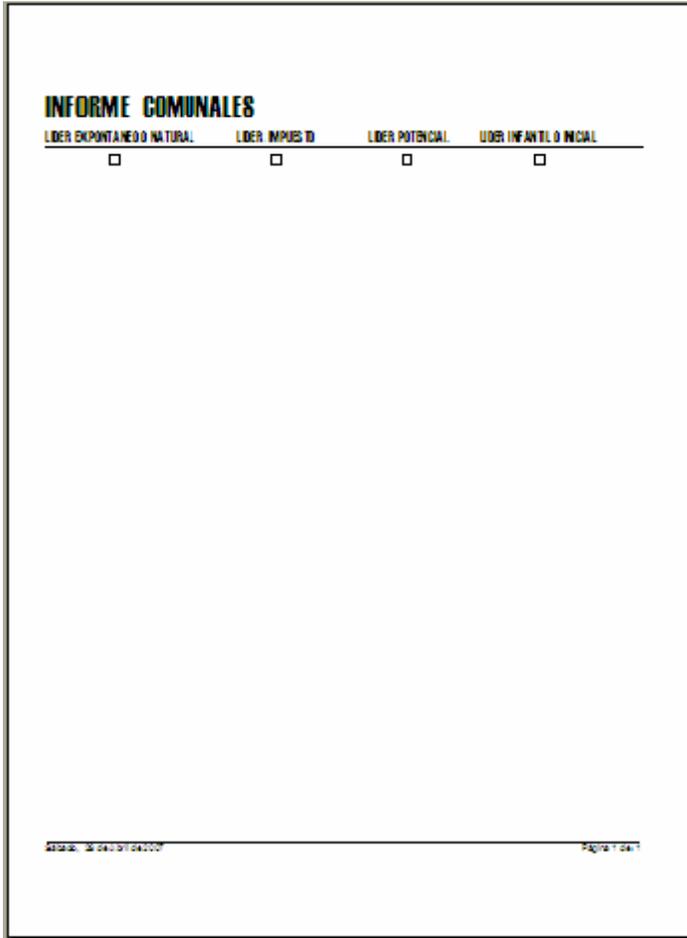
SALIR DE LA

Registro: 1 de 1

Al darle click sobre ésta opción, nos despliega un menú de reporte por cada actividad registrada en la base de datos.



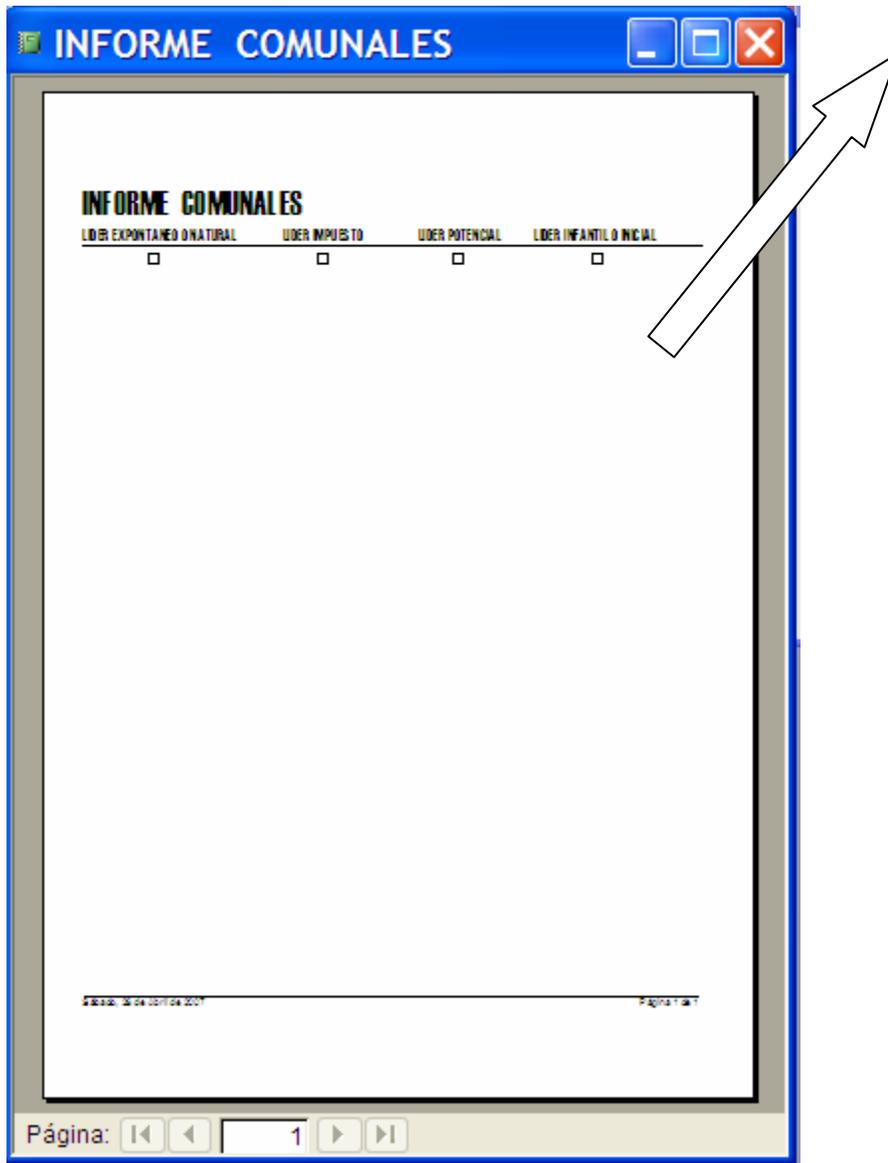
Seleccionamos la actividad **INFORME COMUNALES**, y nos despliega los ítems seleccionados.



La impresión Enseguida para imprimir dicho reporte, entramos a la barra normal del programa:

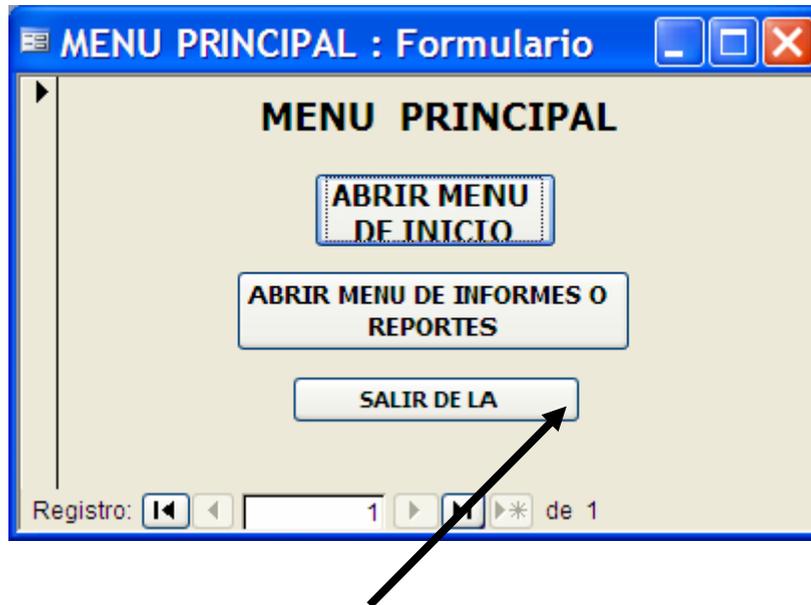
Opción Uno: Elegimos el icono en donde se encuentra una impresora, le damos click a éste icono y nos imprime dicho reporte.

Opción Dos: Entramos en la barra superior al menú Archivo y seleccionamos la opción IMPRIMIR, elegimos ésta opción y nos da el menú para configurar.



Al imprimir el reporte y queremos cerrarlo le damos click en la X situada en segundo plano del lado derecho, para regresar a la hoja REPORTE INFORMES.

Luego para salir definitivamente del programa elegimos la opción **SALIR DE LA APLICACIÓN** y nos retira definitivamente de la aplicación.



## CONCLUSIONES

1. Existe una cantidad importante de bibliografía de Trabajo Social que puede ser actualizada y procesarla para su aplicación computarizada para incorporarla a la tecnología actual.
2. Con el apoyo de la computación se logra procesar información de interés al estudiante y profesional de trabajo social para obtener una visión más clara de su entorno social.
3. La computación avanza a pasos agigantados y así mismo el Trabajo Social debe de ir acompañado de la misma para obtener un mejor desarrollo de la profesión

**BIBLIOGRAFIA**

- 1) Adair John. El Liderazgo en la Acción. 1era. Edición. Editorial Mcgraw Hill. México, 1978.
- 2) Ander Egg, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social, 2da Edición, Editorial Lumen, Argentina 1985.
- 3) Ander Egg, Ezequiel. Reflexiones Entorno al Método de Trabajo Social de Grupos, Editorial El Ateneo, México, 1992.
- 4) Brown A. Treball de Grup, Editorial Frontisa, Barcelona 1998.
- 5) Calderón Pérez Felipe de Jesús. Consideraciones Generales sobre la Capacitación de Grupos, Escuela de Trabajo Social, 3ª Edición. Serie cuadernos didácticos, Guatemala, junio 1987.
- 6) Cerón, Olga. *Trabajo Social y Cambio Social*. Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1996.
- 7) Contreras de Wilhelm, Yolanda. Trabajo Social de Grupos, 1era. Edición 1980, 2da. Edición 2003, Editorial Pax México.
- 8) III Congreso Nacional de Trabajo Social, Quetzaltenango, 1969.
- 9) Departamento de Trabajo Social de grupos. Documento, Etapas de Desarrollo de Grupos, Segundo Semestre, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Septiembre 1981.
- 10) Kisman, Natalio. Servicio Social de Grupos, Editorial Humanitas, Buenos Aires, Argentina 1968.
- 11) Kisman, Natalio. *Pensar el Trabajo Social*. Lumen Humanitas. Buenos Aires, Argentina 1998.

12) Montaña, Carlos. «El Debate Metodológico de los 80/90. El Enfoque Ontológico versus el Abordaje Epistemológico». En: *Metodología y Servicio Social. Hoy en Debate*. 9-33. Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social -Serie Antologías-, Cortéz Editora, Sao Paulo-Brasil. 2000.

13) Parola, Ruth Noemí. *Aportes al Saber Específico del Trabajo Social*. Espacio Editorial, Buenos Aires, Argentina 1997.

14) Torres Díaz, Jorge. *Historia del Trabajo Social*. Editorial Kapeluz, Buenos Aires Argentina, 1969.

15) [www.us.es/us/temasuniv/bol-edusup/bolet\\_educ\\_ESP32.htm](http://www.us.es/us/temasuniv/bol-edusup/bolet_educ_ESP32.htm)