El trabajo en grupos:
Marco conceptual

Ing. Agr. Pedro de Hegedus (Ph.D)
Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Agronomía

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

1. Introducción: Paradigmas, enfoques y metodologías

- Es importante diferenciar paradigmas, enfoques de trabajo y metodologías:
  - Paradigmas son las grandes escuelas teóricas (ej., paradigma de Freire)
  - Enfoques son las estrategias de intervención concretas (que reciben diferentes nombres).
  - Metodologías son las técnicas de trabajo (ej., grupal)

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

¿Cual es la metodología apropiada?

- La respuesta es que hay varias respuestas. Depende del objetivo que se busca, del contexto imperante y del esquema referencial del técnico (conjunto de experiencias, conocimientos y afectos)
- Los técnicos valoran lo grupal (los que la emplean y los que no).

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

2. Antecedentes teóricos

- Para el *paradigma difusionista* el papel que daba a lo grupal esta muy poco desarrollado.

- Lo grupal era considerado implícitamente como el público que asistía a los “días de campo”, “predios demostrativos”

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

- La otra gran vertiente teórica en Extensión es la que se relaciona con los aportes de *Freire* (la reflexión critica) y *Pichón Riviere* (los grupos operativos). En INTA estos grupos se les llama grupos funcionales. Pueden entenderse como *grupos de aprendizaje*.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

- Los grupos de aprendizaje son aquellos en donde, para la resolución de problemas, hay conocimientos que los miembros ya tienen y los aportan, y también se generan otros conocimientos que surgen de la interacción de los miembros y también circulan. El resultado es el aprendizaje (conocimiento apropiado).

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

- Las referencias para el trabajo grupal se encuentran desde tres paradigmas:
- a) adaptación del paradigma difusionista (década 50 en A Latina)
- b) los aportes de Freire y sus seguidores, y Pichon Riviere (aprendizaje)
- c) la influencia del modelo frances con los grupos CREA (consorcio regional de experimentación agrícola)

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

3. Ejes de análisis

- Dada la complejidad del fenómeno grupal puede ser útil entenderlo desde diferentes ejes de análisis (que van de lo micro a lo macro y se influencian entre si).

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

- a) lo *personal* (el mundo interno de los miembros del grupo, lo “singular”, la subjetividad)
- b) lo *interpersonal* (las relaciones entre los miembros del grupo)
- c) el *grupo* (en su “totalidad”, como actor con una identidad y dinámica propia, y sus relaciones con “otros”)
- e) el contexto general que rodea al grupo (las condiciones políticas, económicas, sociales y culturales)

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

- El análisis en las primeros dos niveles es la visión tradicional. Analizar las características de las personas, y de las actividades del grupo, para establecer tareas y roles.
- En el nivel tres el análisis puede indagar en las relaciones del grupo con una organización (de la cual esta inserto). Tambien es de interés analizar las relaciones del grupo (como “totalidad”) con sus miembros.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

- El cuarto nivel analiza las relaciones del contexto externo con el o los niveles anteriores. Por ejemplo, en el plano cultural, una mirada a la subjetividad *general* (sociedad) y como se vincula con la subjetividad *particular* (del grupo) y *singular* (de la persona).

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

4. Cooperación e integración: la base

- *Cooperación* (procesos grupales): los participantes ven facilitada sus tareas a partir de la ayuda mutua para alcanzar objetivos comunes (compra de insumos en común).
- *Integración* (procesos asociativos): en el marco de la cooperación se generan y desarrollan dinámicas en donde se va diluyendo la individualidad y aumenta el grado de cooperación (grupos que gestionan en forma colectiva, con rodeos y majadas propiedad de todo el grupo).

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

La confianza (capital social)

- La *confianza* juega un papel central en los procesos grupales y asociativos
- Factores que aumentan la *confianza*: el conocimiento previo, la comunicación, la reputación positiva, la expectativa de interacción futura, la existencia de normas y sanciones, el compartir valores y objetivos, ser parte del mismo grupo social.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

5. Beneficios del trabajo grupal

- Facilitar el acceso a servicios que satisfacen necesidades (asistencia técnica, comercialización, créditos) y generan impactos a diferentes niveles
- Gestión de conocimiento (acceso y circulación de la información/conocimiento y aprendizaje) que permite mejorar la calidad en la toma de decisiones
- Mayor poder para tener influencia en las decisiones de actores externos
- Efectos en el área social: generar vínculos entre familias, hacer amigos, madurar como personas, diferenciarse del resto, etc.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

Problemas (que pueden ocasionar disolución)

- Falta de motivación y participación
- Falta de realización de actividades concretas
- Falta de compromiso con las reglas de funcionamiento del grupo (*clave para técnicos*)
- Individualismo/egoísmo y conflictos entre productores (*clave según productores*)
- Falta de liderazgo (el técnico asume, es el motor, maneja la reunión)
- Problemas en la formación del grupo
- Problemas en la formación de técnicos y en su dedicación

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

Indicadores de buen funcionamiento grupal según los técnicos

- LA BUENA CONCURRENCIA Y PARTICIPACION EN TODAS LAS ACTIVIDADES DEL GRUPO (REUNIONES, ACTIVIDADES RECREATIVAS, VISITAS, PASEOS,ETC). CUANDO HAY PARTICIPACION DE LA FAMILIA EN LAS ACTIVIDADES DEL GRUPO.

- SI HAY TRABAJO EN EQUIPO. CUANDO TODOS APORTAN IDEAS Y DISCUTEN. CUANDO SE AYUDAN ENTRE SI. CUANDO SE CONTEMPLAN TODAS LAS SITUACIONES EN LAS DISCUCIONES. CUANDO SE ADOPTAN LAS PROPUESTAS QUE SE PLANTEAN Y SE DISCUTEN EN GRUPO. SI HAY OBJETIVOS BIEN DEFINIDOS Y SE CUMPLEN.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

Indicadores de buen funcionamiento grupal según técnicos

- CUANDO EXISTE MOTIVACION. SI EXISTE UN BUEN AMBIENTE Y RELACIONAMIENTO ENTRE LOS INTEGRANTES DEL GRUPO. CUANDO HAY CONFIANZA INTERNA. CUANDO TIENEN CONFIANZA EN EL GRUPO MAS QUE EN CADA UNO AISLADO.

- EL GRUPO TIENE AUTONOMIA. CUANDO NO SE DEPENDE DEL TECNICO PARA CONTACTARSE, REUNIRSE “EXTRAOFICIALMENTE", Y PASARSE INFORMACION DE INTERES. CUANDO HAY GENERACION DE DEMANDAS AL TECNICO EN FORMA FRECUENTE QUE RESPONDAN A INTERESES COMUNES.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

Indicadores de mal funcionamiento grupal según técnicos

- EL GRUPO NO SATISFACE LAS ASPIRACIONES DE LOS PRODUCTORES; POCO INTERES EN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS; NO SE CONCURRE A LAS ACTIVIDADES.
- NO HAY ACUERDO EN LOS OBJETIVOS; NO HAY OBJETIVOS Y COMPROMISOS GRUPALES; NO SE REALIZAN ACTIVIDADES EN CONJUNTO.
- MAL AMBIENTE EN EL GRUPO; HAY RIVALIDADES, CELOS, SE UTILIZA LO QUE EL GRUPO CONQUISTO PARA BENEFICIO PROPIO; FALTA DE SOLIDARIDAD ENTRE SUS INTEGRANTES; FALTA DE COMUNICACIÓN O MALA COMUNICACIÓN ENTRE LOS INTEGRANTES
- EXCESO DE PROTAGONISMO DE ALGUNOS INTEGRANTES; SE IDENTIFICA AL TECNICO COMO LIDER DEL GRUPO
- DEMORA EXCESIVA EN EL PAGO POR LOS PRODUCTORES LO CUAL INDICA NO CONFORMIDAD CON EL TECNICO/GRUPO (LUZ ROJA)

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

¿Que es un buen grupo? (según técnicos)

- TIENE CLAROS LOS *OBJETIVOS*, LIMADAS LAS ASPEREZAS Y CIERTA AFINIDAD ENTRE LOS MIEMBROS, ASI COMO CIERTA HOMOGENEIDAD EN LOS RUBROS EXPLOTADOS
- CUANDO LOGRA DEFINIR *OBJETIVOS*, PARA LOS CUALES TODOS LOS PARTICIPANTES SE SIENTEN IDENTIFICADOS Y TRABAJAN PARA LLEGAR A ELLOS, YA SEA EN FORMA INDIVIDUAL O GRUPAL.
- HAY *OBJETIVOS* COMUNES. SI BIEN EL GRUPO PUEDE HABER NACIDO PARA TENER UN TECNICO ASESOR, PUEDE IR FIJANDOSE EN SU FUNCIONAMIENTO OTROS OBJETIVOS QUE ESTABAN OCULTOS Y SE HACEN CONCIENTES AL COMENZAR EL TRABAJO EN GRUPO.
- UN GRUPO DESARROLLADO DEBE COMBINAR EL AVANCE DE LOS *OBJETIVOS* CON LA RELACION INTERNA DEL GRUPO Y LA PARTICIPACION.
- GRUPOS EN DONDE PARA CUMPLIR LOS *OBJETIVOS* SE HAN ORGANIZADO PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES BUSCANDO BENEFICIOS EN COMUN SIN SACRIFICAR LAS ACTIVIDADES PARTICULARES DE SUS INTEGRANTES. CUANDO EL GRUPO DA BENEFICIOS.
- DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO ESTA ORGANIZADO PARA CUMPLIR *OBJETIVOS* DE PRODUCCION PREVIAMENTE ACORDADOS. DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL HAY INTERACCION ENTRE LOS INTEGRANTES Y ENTRE LAS FAMILIAS CORRESPONDIENTES.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

- DEBE TENER CIERTO ORDEN DE FUNCIONAMIENTO CON UN REPARTO EQUITATIVO DE RESPONSABILIDADES, QUE TODOS ACEPTAN Y APOYAN, ADEMAS CADA INTEGRANTE DEBE REALIZAR LA FUNCION SIN SENTIRSE PRESIONADO POR LOS OTROS INTEGRANTES O EL TECNICO. HAY ROLES BIEN DEFINIDOS

- LOS INTEGRANTES HAN DESARROLLADO CONFIANZA SUFICIENTE ENTRE ELLOS Y CON EL TECNICO PARA PLANTEAR SUS PROBLEMAS, DUDAS, TEMORES, Y LIMITACIONES. EN FUNCION DE ESTO EL GRUPO SE PREOCUPA EN AYUDAR EN LA MEDIDA DE SUS POSIBILIDADES. EL GRUPO PRESENTA SOLIDEZ Y UNIDAD FRENTE A FACTORES EXTERNOS (EJ. VISITAS)

- SER CRITICOS A LO QUE EL GRUPO HA SIDO CAPAZ DE HACER O NO. EL GRUPO ES CAPAZ DE ELIMINAR POR CONSENSO PRODUCTORES QUE NO SE AJUSTAN A LAS NORMAS DEL GRUPO. CAPACIDAD PARA SUPERAR ENFRENTAMIENTOS ENTRE LOS INTEGRANTES Y SALIR FORTALECIDOS DE ESA INSTANCIA.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA

Algunas conclusiones

- La importancia de los objetivos (y el equilibrio de la tarea con las relaciones entre los miembros)
- La importancia de la evaluación (ser críticos…)
- La importancia de la confianza (para el desarrollo del Grupo, para establecer “el ambiente”)
- La importancia de establecer una mirada holística para entender el fenómeno grupal

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

FACULTAD DE AGRONOMIA
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA