

TRABAJO SOCIAL DE GRUPOS

Yolanda Contreras de Wilhelm



ÍNDICE

PRÓLOGO	15
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO 1. ORÍGENES DEL MÉTODO DE GRUPOS	19
Período precientífico	19
Don Bosco; George Williams	21
Samuel Barnett	22
Clubes de niños; Baden Powell	23
Período científico	24
Slavson y Lieberman	24
Newstetter	25
Conferencia nacional de servicio social	26
CAPÍTULO 2. GENERALIDADES DEL MÉTODO DE GRUPOS	29
Naturaleza	29
Proceso educativo	31
Deseo de reconocimiento; Deseo de aceptación	32
Deseo de seguridad; Deseo de tener experiencias nuevas	32
Proceso sociológico	32
Definición de trabajo social de grupo	33
Objetivos	33
Principios básicos	34

CAPÍTULO 3. CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS	39
Grupos primarios y secundarios	39
Grupos según su forma de integración	40
Grupos motivados; Grupos preformados	41
Grupos formales e informales; Grupos organizados	41
Grupos abiertos y grupos cerrados; Grupos voluntarios	42
CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA	47
Etapas en la vida de un grupo: Formación/ integración/organización	56
Etapa de formación	56
Etapa de integración grupal	64
Etapa de organización grupal	68
Pasos para constituir el gobierno del grupo	70
Normas de la vida del grupo	72
El programa del grupo	75
Labor del trabajador social de grupos	76
Elementos a considerar	77
Características	78
Clasificación de actividades	78
Planeación del programa	80
Fase preparatoria	81
Contenido del programa	81
Control social del grupo	82
Formas de control social del grupo	83
Elaboración del reglamento	86
Función del trabajador social en el control social	91
Motivos que originan conflictos	92
Discusión y toma de decisiones	93
Formas de discusión	94
Procedimientos para discutir en un grupo democrático	94
Función general del trabajador social en la etapa de organización	100
Proceso de integración	101
Significado	101
Características	101
Simbolismo y ritual	104
Participación social	105

Declinación o muerte del grupo	106
CAPÍTULO 5. LIDERAZGO	107
Cualidades del líder	110
Rasgos personales	112
Tipos de líder	112
Funciones generales del líder	113
Realización del objetivo del grupo	114
El mantenimiento del grupo	115
Funciones del líder profesional	117
Estilos de liderazgo	120
Roles desempeñados por el líder en el grupo	122
Evaluación para líderes	123
Algunas preguntas a considerar	123
El jefe y el líder	124
CAPÍTULO 6. EVALUACIÓN	125
Condiciones de la evaluación	126
Técnicas	126
VOCABULARIO TÉCNICO DE USO FRECUENTE EN TRABAJO SOCIAL DE GRUPOS	149
BIBLIOGRAFÍA	153
ACERCA DE LA AUTORA	155

CAPÍTULO 2

GENERALIDADES DEL MÉTODO DE GRUPOS

NATURALEZA

El método de grupos es considerado un método profesional del trabajo social que recientemente ha adquirido fuerza. Su concepto se ha modificado como consecuencia de la evolución histórica, pasando desde la acción paliativa, recreativa, educativa, terapéutica y curativa, hasta llegar a la etapa promocional y de investigación.

En un inicio sus propósitos se encaminaron a atender inmigrantes, a utilizar el tiempo libre de los trabajadores y de los niños pobres, a ofrecer opciones recreativas en colonias proletarias, a prevenir la delincuencia juvenil, etcétera. Su acción se dirigía a buscar el desarrollo de la personalidad del individuo con fines de crecimiento personal.

Actualmente, el método de grupos es “un proceso que por medio de experiencias busca capacitar al individuo para que conozca su realidad objetiva y la forma de actuar sobre su estructura social”. De esta manera, el hombre obtiene mayores posibilidades para su interrelación social que le permite solucionar de un modo más efectivo sus problemas personales, familiares, grupales y comunitarios, pues se maneja y funciona mejor socialmente. Así, el trabajo social de grupos es un instrumento esencial en la motivación y educación social de los ciudadanos, para el logro de mejores niveles de vida.

Natalio Kisnerman (1973) afirma que el método de grupos es “una respuesta a nuestro tiempo” y René Dupont dice que es “un método decisivo en la realidad latinoamericana” (Dupont, 1969). Se busca que el grupo tenga un valor social dentro de la comunidad a la cual pertenece, es decir,

que sirva tanto a sus miembros como a la comunidad de la cual forma parte, considerando al individuo miembro de un grupo social y familiar.

El grupo desempeña varios papeles a la vez: es una acción dinámica en la que se aprende a recibir pero también a dar; es una acción básica para que el ser humano sepa actuar adecuadamente en cualquier actividad. Así, el grupo es un área de análisis y el proceso de grupo con sus técnicas y procedimientos es uno de sus cauces de acción (Kisnerman, 1973). Sin embargo, su efecto no es unívoco; puede contribuir a resolver problemas, pero también puede agravarlos si no es manejado adecuadamente.

El método implica usar de modo consciente al grupo como instrumento para alcanzar los objetivos propuestos, creando en los miembros una preocupación por los cambios socioculturales. Así, el grupo representa una respuesta a las necesidades psicosociales de la persona y una influencia en la comunidad a la cual pertenece y en la que se halla inmersa.

El trabajo social de grupo deja de ser efectivo si no actúa en la realidad social en la que el individuo vive, ya que este es parte de dicho sistema, se sirve del grupo y sirve al grupo y a los grupos de la comunidad, convirtiéndose el proceso en un cambio que se efectúa en primera instancia en el ciudadano y luego en la sociedad de la que forma parte. El papel del trabajador social consiste en coordinar las acciones como un líder profesional en su papel de educador, orientador, guía, etcétera.

Al respecto, existen dos formas de concebir el método:

- De acuerdo con su denominación de método
- Como proceso

Como *método* nos referimos al conjunto de normas que dirigen un proceso y al conjunto de conocimientos que explican su contenido científico. Dicho método *procura la socialización del hombre para su conciencia y participación social*, así como el desarrollo personal del individuo y la restauración del mismo mediante la interacción del grupo y de su orientación hacia fines sociales, terapéuticos y preventivos.

Como *proceso*, el método de grupos se enfoca en el desarrollo de la personalidad del individuo por medio de su asociación voluntaria, y al crecimiento del grupo mediante un sistema socioeducativo que impulsa al hombre a compartir sus intereses con los demás.

En el trabajo social de grupo existen dos procesos, entendidos como una sucesión de etapas durante las cuales se cumple un objetivo:

- Educativo
- Sociológico

El proceso sociológico significa la capacitación del individuo dentro del grupo para su vida social; a su vez el educativo significa la instrumentación de los miembros del grupo para obtener el proceso sociológico. Con el propósito de lograr estos procesos se sigue un sistema (etapas de investigación, formación, organización, integración y evaluación). El desarrollo individual se halla inmerso en un marco teórico caracterizado por la personalidad de cada miembro.

PROCESO EDUCATIVO

Este proceso se halla enmarcado dentro del desarrollo de la personalidad del individuo, la cual está integrada por la influencia de su conformación biopsíquica y por el *medio ambiente*. Esta forma modifica, perfecciona o destruye al individuo (entendemos por medio ambiente el familiar, público o privado, la organización educacional y política, el entorno social de los grupos y el círculo al que pertenece cada individuo).

La vida humana se desenvuelve a lo largo de diferentes etapas que van colocando al hombre frente a una necesidad de aprendizaje según su edad.

Infancia. Es el inicio de la adaptación social, en la que el niño tiene necesidad de adquirir toda clase de conocimientos para orientarse en un medio desconocido. Este es un período receptivo.

Adolescencia. Tiene como base la crisis de la pubertad; su objetivo es que el adolescente se defina a sí mismo, revalorizando las pautas de conducta y dándoles una respuesta propia.

Edad adulta. El objetivo del individuo en esta etapa es crear y producir. Su personalidad está virtualmente definida, con tendencia a lograr una situación en la vida y a perpetuarse.

Vejez. La vitalidad orgánica y psicológica se deterioran, de tal modo que impera un deseo de conservación. El anciano sufre por sentirse incapaz para realizar las cosas, lo cual le causa una angustia por la inseguridad hacia el futuro.

El proceso educativo implica una forma de realización del individuo. La conducta humana transita por cuatro factores que permiten seguridad al hombre.

Deseo de reconocimiento

Toda persona tiene conciencia de su propio valor, lo cual se llama *dignidad*. Existe la necesidad de dar a conocer este valor para que el individuo sea respetado; para lograrlo, el ser humano aprende que debe hacerlo de tal manera que le asegure el éxito, por lo que procura adaptarse a formas aceptadas por la sociedad y las acata para ser aceptado por ella.

La persona acepta lo social para subrayar su individualidad y desea lograr la satisfacción de su necesidad de reconocimiento, desarrollando actitudes de ayuda y cooperación. En este plano el individuo necesita el estímulo y reconocimiento a su propio valor.

Deseo de aceptación

El ser humano tiene necesidad de afecto, comprensión, amistad y aceptación; esto enriquece su autoestima.

Deseo de seguridad

La persona siente necesidad de estar libre de todo miedo e inquietud, a salvo de problemas biológicos y conflictos psíquicos. Para conseguirlo, suele volverse místico, religioso, idealista, avaro, previsor, etcétera.

Deseo de tener experiencias nuevas

El hombre desea conocer: siempre busca nuevos caminos que le permitan renovarse como ser humano.

PROCESO SOCIOLÓGICO

Este proceso se refiere a los fenómenos, situaciones y hechos que se producen en la vida de un grupo. El objetivo del proceso sociológico es el desarrollo del grupo como tal, ya que cada miembro tiene su propia identidad, inquietudes y aspiraciones. Es resultado no de la personalidad o de las necesidades de los individuos, sino de la *interinfluencia e interdependencia de estos*.

El trabajador social debe aceptar y entender al grupo y ayudarlo a satisfacer sus deseos, aspiraciones y guiarlo en su crecimiento. Todo grupo tiene vida propia, la cual es dirigida durante tres etapas que constituyen su proceso de vida:

- Formación

CAPÍTULO 4

METODOLOGÍA

Un adelanto de nuestro tiempo es la sistematización de conocimientos que nos permite seguir una secuencia de hechos que conducen a los objetivos propuestos. El valor del método de trabajo social de grupos está señalado en la eficiencia que tiene para operar sobre lo social y en la flexibilidad para adaptarse a situaciones concretas. Las técnicas de trabajo social de grupos adecuadas y oportunamente aplicadas proporcionan resultados muy positivos.

Helen U. Phillips (1990) señala que estas técnicas se derivan de la sensibilidad del trabajador social en su relación con los miembros del grupo, su firme vínculo con la institución y su política, así como de un claro enfoque de los problemas. Las técnicas, agrega, solo funcionan cuando los conceptos se hacen convicciones y estas se ponen a prueba en el trabajo con las personas, integrando el conocimiento con la experiencia viva y real.

Las técnicas de grupo se deben aplicar de acuerdo con cada situación y con las necesidades particulares; no surgen de un propósito enunciativo, sino que deben ser captadas a lo largo de toda la teoría, debido a que surgen del todo y de la experiencia. En determinados casos pueden unificarse y combinarse sin perder de vista los objetivos del método y del programa, así como la realidad donde han de aplicarse, respetando los valores, patrones y pautas culturales.

Ahora bien, el método aplicado a situaciones específicas requiere estructuras que le sirvan de apoyo, entendiendo este como un conjunto de elementos constitutivos de un todo, cuya razón de ser es definida por su funcionalidad con miras a un objetivo determinado. Las partes que inte-

gran ese todo, unidas dentro de una red de interacción, se llaman *roles*. La estabilidad de una estructura está dada por la cohesión de los roles que la integran, ya que un cambio obliga a los diferentes elementos a reubicarse, modificarse o coordinarse con las nuevas variables ofrecidas (Kisnerman, 1973). El individuo es al grupo como la célula al organismo.

Los vínculos que unen a los roles son las normas, los valores y la relación afectiva establecida; asimismo, conforman la red de canales de comunicación entre los miembros que, como sistema de enlace, configuran la estructura. La forma como es utilizada la red determina los distintos tipos de estructuras; así, en todo grupo existe una subyacente que resulta de la interacción afectiva o socioemocional y una estructura manifiesta por la actividad (Kisnerman, 1973).

Las estructuras que determinan los sistemas de comunicación son las siguientes (Kisnerman, 1973):

1. *Estructura autocrática*. Surge cuando el grupo tiene un líder que actúa como jefe, tomando decisiones en nombre del grupo con base en sus intereses propios o necesidades personales. No existe libertad para que los miembros determinen sus programas, sino que se sigue una rutina cotidiana en la cual solo se reciben órdenes.

La comunicación es cerrada y la productividad es buena en tanto el jefe impone, pero se debilita o paraliza cuando este disminuye el control. No permite crecer al grupo ni a sus miembros y el acceso a la información se confiere por estatus. Como las normas están institucionalizadas, infringirlas significa sanción. En un medio como ese es imposible aplicar la teoría de trabajo social de grupos porque se carece del principio democrático que es básico para alcanzar los objetivos profesionales del método.

2. *Estructura paternalista*. Se establece cuando en un grupo el líder toma decisiones para el bien de aquel, tal como él las interpreta. En la sociedad contemporánea, la estructura paternalista está representada por la familia, grupos de iglesia, la escuela, etcétera.

El líder trabaja para el grupo, es amable, protector, teme otorgar responsabilidad, gobierna con base en su capacidad de conocimientos y es aceptado y respetado por todos.

Si en la estructura autocrática se produce un sentimiento de rebelión, en la paternalista se generan individuos incapaces de asumir responsabilidades. El trabajo social no debe funcionar en este tipo de

estructura, que mediatiza al hombre y no le permite su libre autodeterminación.

3. *Estructura permisiva.* Surge del individualismo característico de una sociedad en transición, cuya estructura se confunde muchas veces con la democrática, en el sentido de promover la libertad absoluta. Este concepto es totalmente equívoco, pues hacer cada uno lo que desea solo conduce a la anarquía y a la falta de respeto de los propios miembros del grupo.

Sus características son: el líder orienta sin delinear su conducción, deja al grupo en completa libertad, respetando más la libertad individual que la integración grupal, hay nula o casi nula productividad, no existe un programa y las actividades son improvisadas. Este tipo de estructura nunca debe ser utilizada por el trabajador social de grupos.

4. *Estructura participativa.* En ella, los miembros actúan en conjunto para lograr su interacción; se considera como la ideal para trabajo social de grupos.

El líder participa inicialmente con ellos, pero distribuye funciones hasta que son asumidas por todos. La comunicación es abierta, existe consenso en la toma de decisiones, es flexible y permite los cambios. La cooperación es una meta, por lo cual logra un alto nivel de productividad. Como el sistema se basa en que cada miembro tiene derechos y responsabilidades para cumplir con las tareas, el grupo puede prescindir del líder profesional; sin embargo, cabe señalar que a veces esta estructura tiene características de las tres mencionadas y es preciso tenerlas en cuenta de acuerdo con las necesidades del grupo y con las situaciones que ocurren en el proceso, pasando dinámicamente de una a otra, aunque siempre orientando su meta a la participación, que es el verdadero puntal de nuestro método.

De esta manera y comprendiendo el papel de los líderes profesionales, se puede iniciar el proceso de grupo, al tener en cuenta la interacción dinámica entre los deseos de los miembros y los objetivos propuestos por la institución que patrocina el programa, así como aquellas que señale el propio grupo. Supone una sucesión de etapas, procedimientos, condiciones básicas y sistemas de interacción que permitan tanto el desarrollo del grupo como el crecimiento individual.

Antes de iniciar la vida del grupo se presenta un período de planeación que puede ser el siguiente:

1. La “idea” de la formación.
2. Motivos que la sugieren.
3. Investigación del material humano que lo conformará y de su medio ambiente.
4. Objetivos concretos.
5. Recursos materiales, económicos, humanos e institucionales.
6. Duración.
7. Sistema de evaluación y retroalimentación.

La idea puede surgir de una necesidad determinada por quien patrocine el grupo, por un problema observado en una comunidad, por la necesidad de utilizar adecuadamente el tiempo libre de las personas, como terapia de una patología conocida, como rehabilitación, como medio de educación, etcétera. Una vez que la idea es aprobada para la formación de un grupo, surgen los objetivos que, en realidad, emanan de los motivos que le darán vida; sin embargo, estos no se podrán señalar con precisión en tanto no se investigue el material humano con el que se constituirá el grupo y el medio ambiente en el cual se desenvolverá, pues se reconoce que cada miembro así como los factores del medio pueden influir poderosamente en el desarrollo del grupo.

Esta investigación estará enfocada al conocimiento claro de la población que se agrupará en: quiénes son, qué hacen, qué nivel cultural tienen, qué profesión tienen, de qué tipo de familias proceden, cuáles son sus tradiciones y costumbres, qué necesidades presentan, qué esperan del programa que se les ofrecerá, qué nivel de disponibilidad se observa, etcétera.

Asimismo, se realiza un estudio del medio en que se desenvuelve el individuo, la estructura social, cultural y económica en que vive, tipo de comunidad (urbana, suburbana, rural), los controles sociales a los que está sometido, etcétera. Virginia Paraíso (1997) señala los siguientes aspectos que se pueden investigar:

1. La influencia de los cambios tecnológicos y de organización sobre la familia.
2. La medición del nivel de vida en los diferentes grupos de la población.
3. La identificación de las necesidades y aspiraciones sentidas por los grupos y sus actitudes básicas en relación con la manera de satisfacer esas necesidades.

4. Los incentivos de la vida familiar y la importancia de sus diferentes patrones.

Así, respecto a las personas y los grupos humanos se adquiere gradualmente conocimiento de cómo se puede mejorar su nivel de vida, tanto material como emocional, estimulando la conciencia de exigencias y necesidades y creando la llamada *revolución de las expectativas crecientes*. De esta manera se satisfacen poco a poco todos los requerimientos que tiene el individuo y la comunidad, recordando que el hombre debe satisfacer sus necesidades elementales y básicas para desarrollar otras funciones. Por lo anterior, es necesario que el trabajador social de grupos esté consciente de la realidad en que se desenvuelve, manteniéndose en una situación que parta del análisis de la realidad global, a la luz de los valores que postula la profesión. Con el estudio anterior se intenta realizar un diagnóstico previo para iniciar la etapa de formación del grupo con elementos concretos que asegurarán mayor éxito.

En relación con los objetivos es importante determinarlos claramente, lo cual permitirá evaluar los resultados sin olvidar que un aspecto es el objetivo de quien patrocina el grupo y otro es el programa mismo. En el primero interviene directamente la autoridad de la que dependerá el grupo, y el segundo será elaborado por los miembros de acuerdo con sus propios intereses.

Como un grupo no puede desarrollarse sin recursos, estos deben quedar identificados antes de iniciar actividades. Debido a que el programa dependerá en gran medida de los recursos con que se cuenta, debe señalarse su duración, aun cuando el grupo termine por ser autosuficiente.

Debido a que todo grupo surge de una necesidad, es indispensable señalar y ejecutar un sistema de evaluación que permita conocer los resultados de la acción, modificando errores y conceptos por medio de la retroalimentación.

En síntesis, se puede resumir lo siguiente:

- Concepción de la idea.
- Proceso de conocimientos: investigación.
- Proceso de reflexión: análisis diagnóstico.
- Proceso de decisión: planeamiento del grupo.
- Proceso de acción: desarrollo del programa y sus objetivos (tratamiento).
- Proceso de evaluación: retroalimentación de la teoría-práctica-teoría.

Un ejemplo de lo anterior es lo siguiente:

1. Surgimiento de la “idea”. Se inicia en un hospital pediátrico, donde la trabajadora social del servicio de nefrología concibe la idea de formar un grupo con los pacientes trasplantados de riñón. Conversa acerca de esto con el jefe del servicio y con el equipo tratante, quienes están de acuerdo con ello y dispuestos a colaborar.
2. Motivos que la sugieren. Los pacientes trasplantados de riñón se hallan entre los 12 y los 16 años de edad; estuvieron muy graves y a punto de perder la vida. Son originarios de diversas partes de la ciudad, su nivel educativo se detuvo por la enfermedad y sus condiciones económicas son precarias.

Los motivos que originaron la idea de la formación del grupo en la trabajadora social fueron seguir a los pacientes en su vida extrahospitalaria, así como observar su conducta psicológica y social. Debido a su edad, estos pacientes presentan problemas de dependencia y poca sociabilidad, hasta el grado de sentirse culpables por haber recibido un riñón de su madre, padre, hermano u otro familiar. Un motivo fue la procedencia de distintos puntos de la ciudad, que no permite a la trabajadora social tener una convivencia frecuente con ellos. Otro aspecto es que el tratamiento de medicamentos es casi de por vida y muchos carecen de recursos para obtenerlos.

3. Investigación del material humano que lo conformará y de su medio ambiente. Se realizó un estudio sobre las características de los pacientes y el medio ambiente del que procedían, lo cual permitió señalar algunos temas para el programa: higiene de la vivienda, alimentación, etcétera.
4. Objetivos:
 - a) Controlar el grupo de pacientes trasplantados mediante un seguimiento que permita al equipo tratante mejorar su atención y prevenir consecuencias negativas.
 - b) Orientar adecuadamente a los pacientes para que se incorporen a una vida normal por medio de un intercambio de valores espirituales, morales, culturales y sociales que se proyecten en sus compañeros y en la comunidad a la que pertenecen (un objetivo de trabajo social de grupos).
 - c) Impulsar y enriquecer el crecimiento, desarrollo y promoción humana mediante la capacitación de los miembros del grupo para

- participar efectiva y conscientemente en su vida social (otro objetivo de trabajo social de grupos).
- d) Encontrar junto con el grupo los medios económicos que les aseguren la compra del medicamento que requieren para su tratamiento.
 - e) Recursos materiales, económicos, humanos, institucionales. Para la reunión del grupo se contó con un aula especial, material para manualidades, un proyector de cine, transparencias, etcétera. Los recursos humanos fueron los médicos, las enfermeras, los dietistas, los psicólogos, etcétera. En los recursos institucionales se contó con la colaboración de un laboratorio que proporcionó los medicamentos a precios más bajos que en farmacia, pero no hubo recursos económicos para el inicio del grupo.
 - f) La duración fue señalada al inicio para cinco años, además de que se pretendía hacer autosuficiente al grupo.
 - g) Sistemas de evaluación y retroalimentación. Se previó evaluar cada mes al grupo como tal y a los participantes individualmente, midiendo interacción grupal, espíritu de grupo y cohesión. En el aspecto personal, recaídas, estados de ánimo, incorporación a la escuela u otras actividades, etcétera.

Dicho ejemplo muestra claramente la forma como se prepara la creación de un grupo. Franklin Haiman afirma:

El grupo en el comienzo es como un recién nacido. Su comportamiento, torpe y mal coordinado, está supeditado al dirigente. Al pasar a la adolescencia, sus miembros luchan con los mismos conflictos entre dependencia e independencia que sufren los adolescentes. Empiezan a aprender a hacer las cosas por sí mismos y a obrar con eficacia. El grupo no sabe todavía gobernar sus crisis emocionales. A la larga, en condiciones apropiadas, podrá encarar los problemas y darles una solución positiva para que alcancen un estado de madurez análogo al del adulto inteligente y feliz (Haiman, 1995).

Podemos imaginar que la creación de un grupo requiere una serie de condiciones favorables que le permitan no solo crecer sino perdurar; así, vemos cómo todo grupo tiene su propia vida en la cual es posible distinguir etapas de desarrollo y crecimiento. Esta sucesión de etapas constituye lo que se llama *proceso de la vida de un grupo*, basado en tres momentos: *formación, organización e integración*.

En cada uno de ellos intervienen factores que ponen en peligro su vida; por ejemplo: se pueden presentar intergrupos que creen conflictos durante la etapa de formación o de organización, debiendo superarse tales situaciones para continuar. Tendrá su fin con la disolución del grupo, lo cual puede suceder en cualquiera de las tres etapas, aunque lo normal sería que se desencadenara al finalizar la de integración. La muerte del grupo, igual que en cualquier ser viviente, puede suceder siendo pequeño, joven, maduro o viejo, por lo que no podemos considerar que la disolución del grupo es una etapa más.

Es difícil señalar cuándo se pasa de una etapa a otra, ya que esto depende del tipo de grupo, de sus miembros, de sus dirigentes, de sus programas, etcétera. Algunos se detienen demasiado tiempo en una etapa y otros la superan casi inmediatamente. Se refiere tanto a las etapas de formación y organización, como a que los grupos pueden perdurar por muchos años en la de integración.

La función del trabajador social varía en cada fase del desarrollo del grupo, que se señalará con mayor precisión en las etapas que posteriormente se mencionarán. Sin embargo, una de las funciones principales será observar el avance del grupo y determinar las nuevas acciones que desarrollarán mediante una relación positiva entre el trabajador social y los individuos, una relación de aceptación y adaptación en él y para la vida del grupo, aportando sugerencias e ideas que motiven a sus miembros a canalizar, enriquecer y utilizar sus propios recursos.

Antes de estudiar las etapas correspondientes, es conveniente señalar algunas características de trabajo social de grupos:

1. La vida en grupo es el resultado de la existencia de una asociación voluntaria de personas que actúan en función de un interés común.
2. La vida en grupo es el desarrollo de un proceso socioeducativo que resulta del trabajo por medio del enriquecimiento de la personalidad de los miembros del grupo.

Como el hombre tiende a vivir en sociedad y tiene capacidad para hacerlo, cuando se participa en un grupo de trabajo social hay la oportunidad para fomentar esta capacidad, que para unos será una oportunidad para corregir su modo de convivencia particular. De esta manera, el trabajo social de grupos tiene un carácter constructivo que en algunas situaciones es de tipo curativo, promocional, preventivo e incluso rehabilitatorio.