

El trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria

Fundamentos y evidencias empíricas

Víctor M. Giménez-Bertomeu
Yolanda Domenech-López
(dir.)

El trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria

Fundamentos y evidencias empíricas

Dirección:

Víctor M. Giménez-Bertomeu

Yolanda Domenech-López



Informe elaborado en el marco del convenio «Fomento de la investigación en Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana: líneas estratégicas y objetivos generales del proyecto de investigación del Laboratorio de Servicios de Alicante, durante el ejercicio 2021» (Ref. CONSELLERIAIGUALDAD1-21I), suscrito entre la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives (Generalitat Valenciana) y la Universidad de Alicante (Grupo de Investigación sobre Trabajo Social y Servicios Sociales).

Edita: Universidad de Alicante

© Del texto: las personas autoras

ISBN: 978-84-1302-150-8

Depósito legal: A 568-2021

Maquetación: Marten Kwinkelenberg

Impresión y encuadernación: Imprenta de la Universidad de Alicante

Índice

Introducción	11
PRIMERA PARTE. FUNDAMENTOS	15
1. Fundamentos normativos del trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria	17
1.1. El trabajo con grupos en los Servicios Sociales	17
1.2. Bibliografía	19
2. Fundamentos profesionales sobre el trabajo con grupos	21
2.1. Las profesiones de los Servicios Sociales de Atención Primaria	22
2.2. La intervención con grupos	23
2.2.1. El nivel de intervención grupal	24
2.2.2. Atribuciones profesionales sobre la intervención con grupos	26
2.3. Orientaciones de conducta profesional en la intervención con grupos	28
2.3. El trabajo en equipo e interdisciplinar de las profesiones de los Servicios Sociales de Atención Primaria	34
2.4. Bibliografía	36
3. Fundamentos teóricos y metodológicos del trabajo con grupos	39
3.1. Fundamentos del trabajo con grupos	39
3.1.1. Concepto y características de los grupos	39
3.1.2. Tipologías de grupos	40
3.2. El concepto de trabajo con grupos	49
3.3. Objetivos del trabajo con grupos	49
3.4. Referentes teóricos o modelos para el trabajo con grupos	51
3.5. Beneficios del trabajo con grupos	52
3.6. Estructura del proceso de trabajo con grupos	55
3.7. Fases o etapas de los grupos: la secuencia de intervención	60
3.8. Técnicas de trabajo con grupos	67
3.8.1. Técnicas de conducción de grupos	67

3.8.2.	Técnicas de uso profesional	69
3.9.	Roles profesionales en el trabajo con grupos	70
3.10.	Bibliografía	71

SEGUNDA PARTE. LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA 75

4.	Diseño metodológico	77
4.1.	Enfoque y objetivos	77
4.2.	Participantes	78
4.2.1.	Características sociodemográficas	79
4.2.2.	Características laborales	79
4.2.3.	Características relativas al trabajo con grupos	82
4.3.	Método e instrumento	84
4.4.	Procedimiento	85
4.5.	Análisis	86
4.6.	Bibliografía	86

TERCERA PARTE. RESULTADOS 89

5.	Resultados sobre la percepción, la formación y los conocimientos para el trabajo con grupos	91
5.1.	La percepción del trabajo con grupos	91
5.1.1.	Concepto y características	91
5.1.2.	Objetivos	95
5.1.3.	Niveles de prevención	97
5.1.4.	Referentes para el trabajo con grupos	99
5.1.5.	Figura y rol profesional	101
5.1.6.	El trabajo con grupos en el proceso de intervención y sus modalidades	107
5.1.7.	Beneficios del trabajo con grupos	110
5.2.	Formación y conocimientos para el trabajo con grupos	116
5.2.1.	Formación	116
5.2.2.	Conocimientos	117

6. Resultados sobre el trabajo con grupos necesario en los Servicios Sociales de Atención Primaria 123

6.1.	El trabajo con grupos necesario en los Servicios Sociales de Atención Primaria	123
6.1.1.	Características	123
6.1.2.	Objetivos	126
6.1.3.	Niveles de prevención	129
6.1.4.	Figura y rol profesional	131
6.1.5.	El trabajo con grupos en el proceso de intervención y las modalidades necesarias	138
6.1.6.	Población destinataria	142
6.1.7.	Temáticas prioritarias	144

6.1.8.	Frecuencia del trabajo con grupos	146
6.2.	Necesidades, recursos y medidas para el trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria	146
6.2.1.	Recursos humanos	146
6.2.2.	Recursos materiales	150
6.2.3.	Recursos económicos	151
6.2.4.	Recursos tecnológicos	151
6.2.5.	Otros recursos e iniciativas	152
6.2.6.	Observaciones finales	153
	CUARTA PARTE. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	155
7.	Discusión de resultados sobre la percepción y preparación para el trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria	157
7.1.	La percepción del trabajo con grupos	157
7.1.1.	Concepto y características	157
7.1.2.	Objetivos	158
7.1.3.	Niveles de prevención	158
7.1.4.	Referentes para el trabajo con grupos	159
7.1.5.	Figura y rol profesional	159
7.1.6.	El trabajo con grupos en el proceso de intervención y sus modalidades	160
7.1.7.	Beneficios del trabajo con grupos	161
7.2.	La formación y los conocimientos para el trabajo con grupos	161
7.2.1.	Formación	161
7.2.2.	Conocimientos	161
8.	Discusión de resultados sobre el trabajo con grupos necesario en los Servicios Sociales de Atención Primaria y las necesidades para lograrlo	163
8.1.	El trabajo con grupos que necesitan los Servicios Sociales de Atención Primaria	163
8.1.1.	Características	163
8.1.2.	Objetivos	164
8.1.3.	Niveles de prevención	165
8.1.4.	Figura y rol profesional	165
8.1.5.	El trabajo con grupos en el proceso de intervención y sus modalidades	166
8.1.6.	Población destinataria, temáticas prioritarias y frecuencia necesaria	167
8.2.	Las necesidades para el trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria	167
8.2.1.	Recursos humanos	167
8.2.2.	Recursos materiales	168
8.2.3.	Recursos económicos	168
8.2.4.	Recursos tecnológicos	169
8.2.5.	Otros recursos, iniciativas o estrategias	169

QUINTA PARTE. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	171
9. Conclusiones y propuestas sobre el trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria	173
9.1. Conclusiones	173
9.2. Propuestas	177

Índice de tablas

Tabla 1. Propuestas de tipologías de grupos	41
Tabla 2. Principales características de los grupos de tarea y de tratamiento	43
Tabla 3. Principales características de la tipología de grupos de tratamiento	44
Tabla 4. Principales características de la tipología de grupos de tarea según las necesidades a las que dan respuesta	46
Tabla 5. Modelos de trabajo con grupos	52
Tabla 6. Beneficios del trabajo con grupos	55
Tabla 7. Elementos del proceso de trabajo con grupos	60
Tabla 8. Etapas y/o fases de la secuencia de intervención con grupos	61
Tabla 9. Las cinco etapas del modelo de Garland, Jones y Kolodny (1965)	62
Tabla 10. Roles profesionales	70
Tabla 11. Características sociodemográficas de las personas participantes	79
Tabla 12. Características laborales de las personas participantes	81
Tabla 13. Características de las personas participantes en relación con el trabajo con grupos	83
Tabla 14. Grado de acuerdo con la definición de trabajo con grupos propuesta	91
Tabla 15. Características percibidas del trabajo con grupos	94
Tabla 16. Objetivos percibidos del trabajo con grupos	96
Tabla 17. Niveles de prevención percibidos del trabajo con grupos	98
Tabla 18. Referentes percibidos del trabajo con grupos	100
Tabla 19. Percepción de la figura profesional en el trabajo con grupos	103
Tabla 20. Roles profesionales percibidos en el trabajo con grupos	105
Tabla 21. Percepción del trabajo con grupos en el proceso de intervención	108
Tabla 22. Percepción de las modalidades de trabajo con grupos	109
Tabla 23. Beneficios percibidos del trabajo con grupos para las personas usuarias participantes	112
Tabla 24. Beneficios percibidos del trabajo con grupos para las personas profesionales	114
Tabla 25. Beneficios percibidos del trabajo con grupos para la organización	115
Tabla 26. Formación realizada para el trabajo con grupos y fuentes de la formación	116
Tabla 27. Formación permanente para el trabajo grupal y tipología	117
Tabla 28. Grado de conocimiento de los tipos de grupo	119
Tabla 29. Grado de conocimiento de la metodología específica del trabajo con grupos	121

Tabla 30. Características del trabajo con grupos necesario en los SSAP	125
Tabla 31. Objetivos del trabajo con grupos necesarios en los SSAP	127
Tabla 32. Niveles de prevención del trabajo con grupos necesarios en los SSAP	130
Tabla 33. La figura profesional necesaria en el trabajo con grupos en los SSAP	134
Tabla 34. Roles profesionales necesarios en el trabajo con grupos en los SSAP	136
Tabla 35. El trabajo con grupos necesario en el proceso de intervención necesario de los SSAP	140
Tabla 36. Modalidades de trabajo con grupos necesarias en los SSAP	141
Tabla 37. Sectores de población potenciales con los que se debería llevar a cabo trabajo con grupos en los SSAP	142
Tabla 38. Sector de población o colectivo prioritario para empezar el trabajo con grupos en los SSAP	143
Tabla 39. Frecuencia con la que se podría llevar a cabo el trabajo con grupos en los SSAP	146
Tabla 40. Temáticas de la formación necesaria para el trabajo con grupos en los SSAP	149
Tabla 41. Otras iniciativas para fomentar el trabajo con grupos en los SSAP	153

Índice de figuras

Figura 1. Características percibidas del trabajo con grupos	158
Figura 2. La figura profesional percibida en el trabajo con grupos	160
Figura 3. Características necesarias del trabajo con grupos en los SSAP	163
Figura 4. La figura profesional necesaria en el trabajo con grupos en los SSAP	166

Índice de gráficos

Gráfico 1. Grado de identificación con el trabajo con grupos	84
Gráfico 2. Grado de acuerdo con la definición de trabajo con grupos propuesta	92

Introducción

Este trabajo se ha realizado en el marco del Laboratorio de Servicios Sociales de Alicante, creado mediante un convenio marco entre el Ayuntamiento de Alicante, la *Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives* (Generalitat Valenciana) y la Universidad de Alicante (Grupo de Investigación sobre Trabajo Social y Servicios Sociales). La misión de los Laboratorios de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana, promovidos por el *Institut Valencià de Formació, Qualitat i Investigació en Serveis Socials* (IVAFIQ), se orienta a dotar a los Servicios Sociales municipales de las herramientas necesarias para el establecimiento de un modelo de atención social eficaz y eficiente, mediante la realización de investigaciones en Servicios Sociales que permiten orientar la planificación, gestión y evaluación del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

Una de las líneas de investigación del Laboratorio de Servicios Sociales de Alicante es el análisis de la intervención social de los Servicios Sociales hacia la inclusión social (Sublínea: Diseño, desarrollo y evaluación de modelos de diagnóstico e intervención de los Servicios Sociales municipales hacia la inclusión social en el ámbito grupal). Para ello, resulta imprescindible contar con la opinión experta de las personas profesionales de los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP), en este caso, sobre el trabajo con grupos en dichos servicios.

De acuerdo con la Ley 3/2019 de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana, uno de los objetivos del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales consiste en garantizar una atención integral, de carácter individual, familiar, grupal o comunitaria, a las personas que accedan al Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, que dé cobertura a sus necesidades sociales (art. 8). En dicho sistema, el primer nivel de atención lo constituye la atención primaria, orientada a la prevención e intervención con personas, familias o unidades de convivencia, grupos y comunidades (art. 15). Asimismo, la Ley prevé que la intervención profesional se basará preferentemente en un enfoque grupal y comunitario, cuando sea pertinente, favoreciendo la dinamización social (art. 68). Sin embargo, este mandato normativo relativo al

nivel de intervención grupal ha tenido escaso desarrollo en los SSAP hasta el momento.

Las escasas experiencias de trabajo con grupos en los Servicios Sociales identificadas en proyectos previos en los que han participado miembros del Laboratorio de Servicios Sociales de Alicante¹ han constatado que el desarrollo del trabajo grupal con personas usuarias de los SSAP ha sido y es muy escaso y se ha llevado a cabo excepcionalmente, casi a título testimonial. Más allá de las prescripciones relativas al trabajo grupal que realiza (o no) el marco normativo que regula dichos servicios, las causas de este infra-desarrollo podemos encontrarlas en razones atribuibles a la organización, otras veces en razones de naturaleza profesional, otras en razones relativas al ámbito laboral y otras por razones achacables a las personas que participan o participaron en los grupos.

El análisis del trabajo con grupos en los SSAP supone una oportunidad clave para mejorar la intervención social que realizan dichos servicios. Con base en los resultados obtenidos y en tanto que se trata de una investigación social aplicada, el trabajo aspira a formular propuestas de mejora en los sistemas de atención a las personas usuarias de los SSAP de la Comunidad Valenciana, en el nivel grupal.

Por tanto, la finalidad de este informe es proporcionar evidencias para formular propuestas de mejora del trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP).

En esta fase del proyecto sobre el trabajo con grupos en los SSAP, desde el Laboratorio de Servicios Sociales de Alicante, y tomando en consideración la perspectiva de las personas directivas y profesionales de dichos servicios, se persiguen los siguientes objetivos:

- En primer lugar, fundamentar la necesidad y pertinencia del trabajo con grupos en los SSAP desde el punto de vista normativo, profesional y teórico, incluyendo la legislación que regula los Servicios Sociales, las prescripciones de conducta profesional que generan las asociaciones profesionales y las principales aportaciones de la literatura profesional y académica.
- En segundo lugar, conocer las características del trabajo con grupos pasado y presente en los SSAP, desde la perspectiva del personal directivo y profesional. No obstante, aunque éste fue uno de los objetivos del trabajo, la información recogida al respecto no ha sido objeto de

1. Por ejemplo, el proyecto de I+D «Bienestar social eficiente y trabajo con grupos: caracterización, adhesión a estándares internacionales y resultados en Madrid, Valencia, Murcia, Rioja, Andalucía y Baleares», TSG+, Ref. CSO2016-78111-R. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. IP A. Arias Astray, Universidad Complutense de Madrid.

explotación en el actual informe, sino que servirá de punto de partida a próximos trabajos del Laboratorio.

- En tercer lugar, conocer la percepción «compartida» de las personas participantes sobre el trabajo con grupos y la formación y conocimientos disponibles para dicho trabajo, desde la perspectiva del personal directivo y profesional.
- En cuarto lugar, conocer las características que debería tener el trabajo con grupos en los SSAP y las necesidades, recursos y medidas requeridos para hacer posible el trabajo con grupos en los SSAP, desde la perspectiva del personal directivo y profesional.
- En último lugar, identificar propuestas de mejora del trabajo con grupos en los SSAP.

Respecto al enfoque seguido en el trabajo:

- Por un lado, se centra en el abordaje de las necesidades en el nivel grupal. Las otras dos aproximaciones necesarias, complementarias de este enfoque mesosocial (el nivel individual y familiar y el comunitario), son abordadas en informes independientes.
- Por otro lado, la perspectiva seguida es la de las tres profesiones sociales con mayor presencia en los SSAP: la Educación Social, la Psicología y el Trabajo Social.
- Por último, el trabajo de campo para la investigación empírica ha sido llevado a cabo en el Ayuntamiento de Alicante, la entidad local participante en el Laboratorio de Servicios Sociales de Alicante. Consideramos que las evidencias obtenidas son útiles y transferibles a otros contextos locales, aunque procedan de una única entidad municipal.

Los contenidos del informe se estructuran en cinco partes y nueve capítulos:

- La primera parte presenta los principales fundamentos teórico-metodológicos, normativos y profesionales que justifican la necesidad y pertinencia del trabajo con grupos en los SSAP. Para ello, en tres capítulos: (1) se revisa el encargo o mandato institucional que tienen los SSAP en relación con nuestro objeto de estudio, en tanto que marco de referencia de la actuación profesional; (2) se revisa también el mandato o encargo profesional que tienen las profesiones sociales sobre la intervención grupal, con base en sus regulaciones profesionales; (3) se revisan las principales aportaciones de la literatura científica sobre el trabajo con grupos.
- La segunda parte recoge el diseño metodológico seguido para producir evidencias empíricas sobre el trabajo con grupos en general y, en particular, el necesario en los SSAP. Para ello, en un capítulo se rinde cuentas de los aspectos metodológicos en relación a la técnica y fuentes

de producción de datos utilizada: el cuestionario dirigido a personal profesional y directivo de los SSAP del Ayuntamiento de Alicante.

- La tercera parte presenta los principales resultados obtenidos de la investigación empírica. En dos capítulos se recogen: (1) por un lado, los resultados sobre la percepción «compartida» del trabajo con grupos entre las personas participantes, y sobre su formación y conocimientos sobre el trabajo con grupos; (2) por otro lado, se muestran los resultados relativos a cómo debería ser el trabajo con grupos en los SSAP y qué necesidades, recursos y medidas se requieren para su desarrollo en el contexto de estudio.
- La cuarta parte incluye la síntesis y discusión de los resultados obtenidos, para lo cual se organiza en dos capítulos: (1) por una parte, se discuten los resultados sobre la percepción «compartida» del trabajo con grupos entre las personas participantes, y sobre su formación y conocimientos sobre el trabajo con grupos; (2) por otro lado, los relativos al trabajo con grupos necesario en los SSAP y a las necesidades, recursos y medidas requeridos para su desarrollo en dicho contexto de estudio.
- La quinta y última parte, mediante un único capítulo, presenta las principales conclusiones y propuestas que se pueden extraer sobre el trabajo con grupos en los SSAP, a partir de los resultados obtenidos y su análisis y discusión.

Por último, las personas autoras del trabajo son miembros del Grupo de Investigación sobre Trabajo Social y Servicios Sociales (GITSS) de la Universidad de Alicante.

PRIMERA PARTE. FUNDAMENTOS

1. Fundamentos normativos del trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria

Nicolás de Alfonseti-Hartmann

M^a Teresa Mira-Perceval Pastor

Universidad de Alicante

El primero de los elementos que fundamentan el trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP) reside en el encargo o mandato institucional que reciben quienes ejercen en dichos servicios. Dicho encargo procede, en primer lugar, de la normativa en materia de Servicios Sociales que regula las actividades del Sistema y de sus profesionales y las relaciones con las personas usuarias de los servicios.

Este apartado pretende responder a la siguiente pregunta: ¿Qué dispone la normativa que regula los Servicios Sociales en relación con el trabajo con grupos?

Para ello, procederemos a revisar la legislación en vigor al respecto.

1.1. El trabajo con grupos en los Servicios Sociales

En el ámbito de los SSAP se reconoce la potencialidad de la intervención con grupos y, si bien no se desarrolla en la legislación de manera tan precisa y minuciosa como la intervención con personas y familias, está presente de forma directa o indirecta en la regulación que establece la legislación en materia de Servicios Sociales.

A nivel estatal, en la legislación de carácter social no hemos encontrado referencias respecto a la intervención de los Servicios Sociales de Atención Primaria en el nivel grupal. Únicamente el Catálogo de Referencia de Servicios Sociales al definir la prestación de «Prevención e Inserción Social» menciona actuaciones a nivel grupal:

Conjunto de intervenciones dirigido tanto a personas como a grupos de población en riesgo de exclusión social y a la comunidad de pertenencia, que actúan sobre los factores asociados a diferentes problemáticas o necesidades sociales, para evitar su aparición, reaparición o agravamiento. Comprende actuaciones individuales y de grupo que fomentan el ejercicio de los derechos en el acceso a otros sistemas de protección social, además de actuaciones comunitarias, de voluntariado social, así como la atención de las necesidades básicas (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad [MSSSI], 2013: 35-36).

La normativa autonómica contiene referencias más explícitas en relación al nivel grupal en la intervención de los Servicios Sociales. El grupo se identifica como herramienta para:

- Apoyar a las personas en la superación de crisis o conflictos. En esta categoría se incluyen los grupos orientados a reforzar las potencialidades y capacidades para el desarrollo individual dentro de un proceso de intervención más amplio en base al diagnóstico y plan de trabajo específico de los componentes del grupo. También los denominados grupos de ayuda mutua.
- Para potenciar su participación en procesos de transformación social. Se refiere al trabajo grupal orientado a mejorar las relaciones entre las personas y su entorno e impulsar la acción social fomentando la participación y la cooperación colectivas.

En las ya derogadas Leyes de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana, las referencias al nivel grupal de intervención son escasas. En la Ley de 1989² únicamente se realiza una breve referencia, entre las funciones que corresponden a los Servicios Sociales generales, a la promoción de actividades grupales para que sean los propios individuos de una comunidad los que asuman y busquen cauces de solución a los problemas que les afectan (art. 8.3). Por su parte en la Ley de 1997³ encontramos referencias a los grupos orientados a la acción social, de la segunda de las categorías mencionadas anteriormente, en la descripción de los Programas de Cooperación Social y de Prevención, al señalar el contenido que corresponde a los Servicios Sociales Generales (art. 12. apartados c y g). La intervención grupal de ayuda mutua o para la superación de conflictos personales se menciona de soslayo en relación a algunos sectores de población en la regulación de los Servicios Sociales Especializados.

2. Ley 5/1989, de 6 de julio, de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana. BOE nº. 187, de 7 de agosto de 1989 – Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/1989/07/06/5>

3. Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana. BOE nº 192, de 12 de agosto de 1997. Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/1997/06/25/5>

Con carácter general, en la vigente Ley de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana⁴, aprobada en 2019, encontramos referencias a ambas categorías de trabajo con grupos:

- Señala entre los objetivos del Sistema Público de Servicios Sociales (art. 8.a) el garantizar una atención integral, de carácter individual, familiar, grupal o comunitario, a las personas que accedan al mismo, que dé cobertura a sus necesidades sociales.
- La prevención e intervención con personas, unidades de convivencia, grupos y comunidades es uno de los rasgos propios de la atención primaria (art.15.e) e implícitamente se identifica la intervención con grupos entre las funciones de la atención primaria básica y específica. A este nivel del Sistema público corresponde, entre otras funciones: la prescripción de la intervención más adecuada e implementación de la misma, de acuerdo con las características de la necesidad social (art. 17. 1) y la implementación de programas y actuaciones que favorezcan la inclusión social de grupos vulnerables con características homogéneas (art. 17.2)
- El Catálogo de prestaciones incluye las prestaciones profesionales de Prevención, Intervención y participación comunitaria, y Promoción de la animación comunitaria y de la participación (art. 36, puntos e, j y k) que incorporan, entre otras, actuaciones de carácter grupal.
- La intervención profesional debe basarse en un enfoque grupal y comunitario cuando sea pertinente (art. 68.4) y los profesionales de los Servicios Sociales deben basarse en una valoración y diagnóstico y en una propuesta de las prestaciones más adecuadas (art. 69. 4), esto es, en un diagnóstico y en una planificación de las actuaciones.

En conclusión, el abordaje del nivel grupal como nivel de actuación de los Servicios Sociales es escaso en legislación estatal de carácter social y en la legislación autonómica que regula los Servicios Sociales valencianos.

1.2. Bibliografía

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad [MSSSI] (2013). *Catálogo de Referencia de Servicios Sociales*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado de <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/ServiciosSociales/CatalogoReferenciaSs.htm>

4. Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana. BOE nº 61, de 12 de marzo de 2019. Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2019/02/18/3>

2. Fundamentos profesionales sobre el trabajo con grupos

Víctor M. Giménez-Bertomeu

Universidad de Alicante

El segundo de los elementos que sirve de fundamento de la intervención con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP) es el encargo o mandato profesional de quienes ejercen en dichos servicios. Dicho encargo procede de las regulaciones de las que se dotan los diferentes grupos profesionales para orientar la práctica de sus miembros. A los efectos de este trabajo, «profesión» hace referencia al grupo de personas que cuenta con un cuerpo de conocimientos y habilidades especializados, una formación específica de nivel universitario y control sobre la misma, un código de ética, que comparte una «cultura» común y cuenta con estatutos, normas y mecanismos de autorregulación por parte de un cuerpo profesional (asociación o colegio profesional) (Evetts, 2011; Freidson, 2001; Greenwood, 1957; Hugman, 1998).

En este apartado se pretende responder a la siguiente pregunta: ¿Qué disponen las regulaciones profesionales nacionales en relación con la intervención con grupos?

Para ello, en primer lugar, es necesario identificar cuáles son las principales profesiones que están llamadas a ejercer su actividad profesional en los SSAP.

En segundo lugar, es necesario identificar qué dispone cada profesión acerca de la intervención con grupos, a través de los documentos profesionales que la regulan. Estos documentos son elementos que orientan la conducta profesional, de origen externo a las organizaciones en las que ejercen la actividad profesional. Sirven como mecanismo de coordinación del trabajo mediante la estandarización de las habilidades y conocimientos de las y los profesionales, principal componente de los SSAP, en tanto que burocracias profesionales (Mintzberg, 1989, 1995).

2.1. Las profesiones de los Servicios Sociales de Atención Primaria

La identificación de las principales profesiones de los SSAP se realiza en la norma básica que regula los Servicios Sociales en el territorio valenciano: la Ley 3/2019 de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana. Esta norma prevé que los equipos de intervención de las zonas básicas de Servicios Sociales, desde las que se presta la atención primaria básica, estarán formados por:

(...) personas con titulación universitaria en las disciplinas o las áreas de conocimiento de trabajo social, educación social y psicología, además de por personas con formación profesional en integración social. Los equipos de intervención social podrán incorporar otras figuras profesionales con titulación universitaria en pedagogía y otras disciplinas o áreas de conocimiento procedentes de los ámbitos de las ciencias sociales y de la salud, entre otros (artículo 64.3).

De este modo, las tres principales profesiones que desarrollarán su actividad profesional en los SSAP son la Educación Social, la Psicología y el Trabajo Social.

Por un lado, la Educación Social es definida como un «agente de cambio social, dinamizador de grupos sociales a través de estrategias educativas que ayudan a los sujetos a comprender su entorno social, político, económico y cultural y a integrarse adecuadamente» (Villa, 2004a: 127). Por su parte, su Código Deontológico señala que se trata de:

(...) una profesión de carácter pedagógico, generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, que son ámbito de competencia profesional del educador social, posibilitando: la incorporación del sujeto de la educación a la diversidad de las redes sociales, entendida como el desarrollo de la sociabilidad y la circulación social; la promoción cultural y social, entendida como apertura a nuevas posibilidades de la adquisición de bienes culturales, que amplíen las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social (Asociación Estatal de Educación Social y Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales, 2007: 21).

Por otro lado, la Psicología se organiza en España en varios perfiles profesionales. El perfil profesional relacionado con los Servicios Sociales es el de la Psicología de la Intervención Social (PSIS). Desde la creación de esta denominación del perfil en 1984 ha sido definida como la «actividad profesional de una de las ramas de la psicología que en su evolución histórica surge como respuesta a la necesidad de analizar y actuar sobre los problemas de las interacciones personales en sus diversos contextos sociales» (Colegio Oficial de Psicólogos, 1998: 93; Freixa, 2005: 121). En la actualidad se define como sigue:

(...) conjunto de saberes y prácticas fundamentadas en la ciencia del comportamiento humano que se aplican a las interacciones entre personas, grupos,

organizaciones, comunidades, poblaciones específicas o la sociedad en general, con la finalidad de conseguir su empoderamiento, la mejora de su calidad de vida, una sociedad inclusiva, la reducción de las desigualdades y el cambio social. Todo esto mediante estrategias proactivas y preventivas que dinamizan y favorecen la participación de personas y comunidades y tienen en cuenta la diversidad humana (Sánchez y Martínez, 2018: 21; Consejo General de la Psicología, 2020: 5).

Por último, el Trabajo Social es definido como sigue:

(...) una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar (Federación Internacional de Trabajadores Sociales [FITS], 2014).

2.2. La intervención con grupos

Las regulaciones profesionales que han sido revisadas al objeto de identificar qué disponen sobre la intervención con grupos han sido, fundamentalmente, las siguientes:

- Los Códigos Deontológicos de la Educación Social (Asociación Estatal de Educación Social y Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales, 2007), de la Psicología (Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2015) y del Trabajo Social (Consejo General del Trabajo Social, 2012).
- Los Libros Blancos del Grado de cada una de las profesiones: Educación Social (Villa, 2004a,b), Psicología (Freixa, 2005) y Trabajo Social (Vázquez, 2004).
- Asimismo, en el caso de la Psicología, se han consultado también los documentos colegiales sobre el perfil profesional de la Psicología de la Intervención Social (Área de Psicología de la Intervención Social, 2013; Colegio Oficial de Psicólogos, 1998; Sánchez y Martínez, 2018; Consejo General de la Psicología, 2020). En el caso de la Educación Social, también se han consultado otros documentos denominados «profesionalizadores» que han sido publicados junto al Código Deontológico Asociación Estatal de Educación Social y Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales, 2007).

Los Códigos Deontológicos se han utilizado porque recogen las normas de conducta ética de cada profesión, actuando como mecanismos autorreguladores

de la práctica; los Libros Blancos del Grado porque identifican las características clave de las personas tituladas; el resto de documentos porque detallan las características del perfil profesional específico o de la profesión.

En los documentos mencionados se han buscado las referencias que contienen o son aplicables a la intervención con grupos desde los SSAP que permitieran, por un lado, identificar este nivel de intervención como un nivel de actuación de la profesión, y, por otro lado, que atribuciones y orientaciones realizan a cada una de las profesiones en relación con en ese nivel de intervención.

2.2.1. El nivel de intervención grupal

Las tres profesiones que nos ocupan identifican la intervención con grupos como uno de los niveles de intervención en los que están llamadas a ejercer sus funciones profesionales. No obstante, unas lo hacen de un modo más explícito, otras, de manera implícita.

La Educación Social recoge el nivel grupal como un nivel de intervención de la profesión si analizamos los tres grandes ámbitos de intervención profesional que recoge el Libro Blanco del Grado (Villa, 2004a: 128, 134). Lo hace de un modo implícito al hacer referencia al ámbito socioeducativo, entendido del siguiente modo:

- Educación social especializada, su función es favorecer la inserción social de personas y colectivos de población en situación de marginación, desadaptación, conflicto social y exclusión social, así como prevenir tales situaciones en colectivos calificados de riesgo social.

En esta línea, el Código Deontológico de la Educación Social, al hacer referencia al principio de justicia social que guía la acción profesional, señala que «esto implica, además, que desde el proceso de la acción socioeducativa se actúe siempre con el objetivo del pleno e integral desarrollo y bienestar de las personas, los *grupos* y la comunidad» (Asociación Estatal de Educación Social y Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales, 2007: 24).

En el caso de la Psicología de la Intervención Social, ésta recoge el nivel grupal como uno de los niveles de intervención de la profesión al formular su misión:

Promover el bienestar psicológico y social de personas, grupos y comunidades, especialmente de aquellas que se encuentran en una situación de desventaja, a través de cambios que conduzcan a una sociedad más justa, estableciendo redes e interacciones sociales que faciliten su empoderamiento, usando modelos, metodologías y técnicas propias de la Psicología, influyendo en las políticas sociales y formando parte de los procesos que generan el cambio normativo (Consejo General de la Psicología, 2020: 5).

Este nivel de intervención también se presenta en las regulaciones profesionales identificado como un procedimiento, técnica o instrumento. Así, al enumerarlos, se incluye entre ellos la «intervención grupal», entendida como «intervenciones centradas en la ayuda mutua, desarrollo de la solidaridad, participación ciudadana, competencia para el análisis de situaciones y tomas de decisiones que afectan a un colectivo, habilidades de trabajo en equipo, etc.» (Área de Psicología de la Intervención Social, 2013: 16; Colegio Oficial de Psicólogos, 1998: 96). Esta definición es ilustrada con ejemplos de intervenciones grupales, unas dirigidas a personas que utilizan los Servicios Sociales, otras a sus profesionales:

- Escuelas de padres y madres.
- Grupos de autoayuda.
- Talleres de autonomía personal y aprendizaje de habilidades específicas.
- Sesiones grupales en programas terapéuticos para usuarios y familiares.
- Talleres de animación sociocultural con colectivos específicos.
- Intervenciones con profesionales en optimización de habilidades laborales y prevención del *burnout*.

Asimismo, cuando se enumeran y describen los ámbitos de actuación de este perfil profesional, se indica como uno de ellos las «intervenciones individuales y en grupo» (Área de Psicología de la Intervención Social, 2013: 20; Colegio Oficial de Psicólogos, 1998: 97-103; Sánchez y Martínez, 2018: 34-36), aunque su descripción se refiere fundamentalmente a las intervenciones individuales y familiares, y escasamente a las intervenciones grupales.

En lo que se refiere al Trabajo Social, la competencia general de la profesión que recoge el Libro Blanco del Grado explicita el nivel de intervención grupal como uno de los niveles de intervención de la práctica profesional (Vázquez, 2004: 111):

El /la trabajador/a social es un/a profesional de la acción social que tiene una comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano, que le capacita para:

- intervenir en las situaciones (problemas) sociales (de malestar) que viven individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, asistiendo, manejando conflictos y ejerciendo mediación;
- participar en la formulación de las Políticas Sociales;
- contribuir a la ciudadanía activa mediante el empoderamiento y la garantía de los derechos sociales.

Todo ello con el fin último de contribuir junto con otros profesionales de la acción social a:

- la integración social de personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades,
- la constitución de una sociedad cohesionada y
- el desarrollo de la calidad de vida y del bienestar social.

2.2.2. Atribuciones profesionales sobre la intervención con grupos

La Educación Social realiza atribuciones profesionales acerca de la intervención con grupos en sus documentos profesionales al identificar las funciones de la profesión. Por un lado, se recogen estas atribuciones de manera explícita en el Libro Blanco del Grado al enumerar sus funciones profesionales (Villa, 2004a: 128-129), entre las que se encuentran las siguientes:

- Informativa, de asesoramiento, orientadora y de soporte a individuos, grupos, familias...
- De animación y de dinamización de grupos y colectivos.
- De observación y detección de las necesidades y características del entorno de los grupos e individuos.
- De relación con instituciones, grupos y personal.

Por su parte, el Catálogo de Funciones y Competencias de la educadora y el educador social hace referencia explícita a la intervención grupos cuando establece seis funciones generales de la acción profesional. Entre ellas destacamos cinco explícitamente relacionadas con el trabajo grupal (Asociación Estatal de Educación Social y Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales, 2007: 39-43):

- Transmisión, desarrollo y promoción de la cultura. Campo de responsabilidad correspondiente a las acciones y actividades relacionadas con lo cultural en general y con finalidades tendentes a su recreación, puesta a disposición, aprendizajes a realizar y/o procesos de transmisión y adquisición en forma de bienes culturales que pueden configurarse en diferentes áreas de contenidos. Campo de responsabilidad correspondiente a las acciones y actividades relacionadas con lo cultural en general y que persiguen finalidades relacionadas con los aprendizajes sociales y la formación permanente de los individuos, así como su recreación y promoción en/desde los grupos, colectivos y comunidades.
- Generación de redes sociales, contextos, procesos y recursos educativos y sociales. Campo de responsabilidad que hace referencia a las acciones y actividades intencionadas que favorecen la aparición y consolidación de espacios y tiempos educativos, es decir, de situaciones favorecedoras de procesos individuales y grupales relacionados con las posibilidades de una mejora personal o social en los diferentes contextos sociales.
- Mediación social, cultural y educativa. Es el campo de responsabilidad que atiende al conjunto de acciones desarrolladas para enriquecer los procesos educativos individuales o colectivos a partir de acompañamientos, orientaciones y derivaciones que propician nuevos encuentros con elementos culturales, con otras personas o grupos y con otros lugares. La intención es facilitar las relaciones interpersonales, minimizar las

situaciones de conflicto y propiciar nuevos itinerarios para el desarrollo personal, social y cultural.

- Conocimiento, análisis e investigación de los contextos sociales y educativos. Campo de responsabilidad que hace referencia a la investigación y conocimiento de las dinámicas institucionales y los contextos sociales en sus dimensiones macro, meso y micro relacionados con el desarrollo de un sujeto de derecho.

En lo que respecta a la Psicología de la Intervención Social, las atribuciones sobre la intervención con grupos se realizan fundamentalmente al hacer referencia a las funciones profesionales. Así, varias de las funciones de este perfil profesional pasan explícitamente por la intervención con grupos (Área de Psicología de la Intervención Social, 2013: 4-6; Colegio Oficial de Psicólogos, 1998: 94-95; Freixa, 2005: 122-123):

- Función de atención directa. Ya sea individualmente o en grupo, se intervendrá con la población objetivo en la evaluación, orientación y resolución de sus necesidades. Se describe el trabajo con grupos como una intervención basada en grupos de autoayuda, escuelas de padres, y programas de prevención y sensibilización, mediando y negociando, y proporcionando apoyo y fomento de la participación, el consenso, la motivación y los procesos organizativos. La atención directa con las personas, familias y grupos, en situación de vulnerabilidad y dificultad social, se realiza con el fin de: informar y orientar en relación a los aspectos psicológicos que pudieran favorecer o que sostienen y mantienen las situaciones de desprotección o vulnerabilidad social, tanto a personas individuales, como a grupos o entidades privadas y públicas; evaluar y diagnosticar los aspectos psicológicos presentes en las diversas situaciones específicas de vulnerabilidad y dificultad social; prevenir, mediante un trabajo psicoeducativo y de atención psicológica, los factores psicológicos que pudieran favorecer o mantener las situaciones de dificultad de integración social; paliar, mediante un trabajo psicoterapéutico, las consecuencias psicológicas derivadas de dichas situaciones sociales, una vez se han producido.
- Función de investigación. Creación de conocimientos nuevos en base a estudios y prospecciones, incluyendo, entre otras: la detección de necesidades sociales y grupos de riesgo; los factores, tanto de riesgo como de protección, implicados en las situaciones de dificultad social, en sus diferentes niveles: individual, familiar, grupal, comunitario.

El Trabajo Social identifica varias funciones profesionales relacionadas explícitamente con la intervención grupal en el Libro Blanco del Grado (Vázquez, 2004: 104-105):

- **Función asistencial.** Mediante la detección y tratamiento psicosocial de las necesidades sociales individuales, grupales, familiares y de la comunidad, los trabajadores sociales gestionan los recursos humanos y organizativos, contribuyendo así a la administración de las prestaciones de responsabilidad pública, su distribución, y la protección de las poblaciones, según los derechos sociales reconocidos.
- **Función de rehabilitación.** El trabajador social contribuye al bienestar y posibilita la integración social de aquellas personas y colectivos que por razones personales o sociales se encuentran en una situación de desventaja social.

2.3. Orientaciones de conducta profesional en la intervención con grupos

Por último, hemos identificado las prescripciones y orientaciones de conducta profesional que realizan los documentos y regulaciones profesionales acerca de la intervención con grupos, o que son aplicables a ésta.

La revisión documental realizada muestra que:

- Estas orientaciones para la práctica profesional se encuentran en los Códigos Deontológicos de cada profesión.
- Adoptan dos formas: por un lado, un inventario de principios generales de conducta que son aplicables a cualquiera de las actividades profesionales, incluida la intervención con grupos; por otro lado, una orientación o una prescripción de conducta específicas relacionada, implícita o explícitamente, con el nivel de intervención que nos ocupa.

Con carácter general, estas prescripciones y orientaciones de conducta profesional aplicables al nivel grupal de la intervención son las mismas que las aplicables al nivel comunitario.

La Educación Social basa su actuación profesional en una serie de principios generales recogidos en su Código Deontológico (Asociación Estatal de Educación Social y Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales, 2007), que son aplicables al nivel de intervención grupal:

- En relación con los sujetos de su acción profesional:
 - **Respeto a los Derechos Humanos.** El educador/a social actuará siempre en el marco de los derechos fundamentales y en virtud de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - **Respeto a los sujetos de la acción socioeducativa.** El educador/a social actuará en interés de las personas con las que trabaja y respetará su autonomía y libertad. Este principio se fundamenta

en el respeto a la dignidad y en el principio de profesionalidad descrito en este Código.

- En relación con su propia acción profesional
 - Profesionalidad. La autoridad profesional del educador/a social se fundamenta en su competencia, su capacitación, su cualificación para las acciones que desempeña, su capacidad de autocontrol y su capacidad de reflexión sobre su praxis profesional.
 - Acción socioeducativa. El educador/a social es un profesional de la educación que tiene como función básica la creación de una relación educativa que facilite a la persona ser protagonista de su propia vida. Además, el educador/a social en todas sus acciones socioeducativas, partirá del convencimiento y responsabilidad de que su tarea profesional es la de acompañar a la persona, al grupo y a la comunidad para que mejoren su calidad de vida, de manera que no le corresponde el papel de protagonista en la relación socioeducativa, suplantando a las personas, grupos o comunidades afectadas.
 - Autonomía profesional. El educador/a social tendrá en cuenta la función social que desarrolla la profesión al dar una respuesta socioeducativa a ciertas necesidades sociales según unos principios deontológicos generales y básicos de la profesión, que tendrá como contrapartida la asunción de las responsabilidades que se deriven de sus actos profesionales.
 - Información responsable y de la confidencialidad. El educador/a social guardará el secreto profesional en relación con aquellas informaciones obtenidas, directa o indirectamente acerca de las personas a las que atiende. En aquellos casos en que por necesidad profesional se haya de trasladar información entre profesionales o instituciones, ha de hacerse siempre en beneficio de la persona, grupo o comunidad y basado en principios éticos y/o normas legales con el conocimiento de los interesados/as.
- En relación con la institución:
 - Coherencia institucional. El educador/a social conocerá y respetará la demanda, el proyecto educativo y reglamento de régimen interno de la institución donde trabaja.

El Código Deontológico de la Educación Social también recoge una serie de deberes profesionales aplicables a la intervención grupal:

- En relación con los sujetos de la acción socioeducativa:
 - Deberá conocer la situación concreta del entorno más cercano, sea familia o grupo, tanto si la acción socioeducativa se realiza

con ellos en su conjunto, como si se lleva a cabo con alguno de sus miembros (artículo 5).

- En relación con su profesión:
 - Potenciará los recursos personales y sociales de todos los miembros del entorno más cercano y de éste en su conjunto para que colabore, en la medida de sus posibilidades, en el abordaje y la resolución de las situaciones planteadas. En este sentido, conocerá las redes y servicios comunitarios que puedan complementar su tarea, así como la forma de activarlos y complementarlos con el trabajo que esté realizando (artículo 6).
 - El educador/a social trabaja mediante proyectos y para garantizar una acción integral, planificará la acción socioeducativa, en todas sus dimensiones, y no dejará al azar los elementos de la misma. Además, mantendrá una actitud de evaluación crítica continua (artículo 8).
 - Para el desarrollo de las acciones socioeducativas, recogerá toda la información posible y analizará cada situación objetivamente con responsabilidad, y con rigor metodológico (exactitud en los indicadores y en los mecanismos de recogida de datos). Una vez recogida la información valorará los elementos y componentes subjetivos que entran en juego en el planteamiento y desarrollo de la acción socioeducativa (artículo 9).
- En relación con el equipo:
 - Como miembro de un equipo, elaborará los aspectos educativos de los proyectos, que guíen las acciones socioeducativas de los profesionales que lo componen y contribuirá mediante su reflexión a que éstos se desarrollen (artículo 17).

En lo que respecta a la Psicología de la Intervención Social, de acuerdo con el Código Deontológico de la profesión de Psicólogo/a (Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2015), ésta se rige por una serie de principios comunes a toda deontología profesional: respeto a la persona, protección de los derechos humanos, sentido de responsabilidad, honestidad, sinceridad para con los clientes, prudencia en la aplicación de instrumentos y técnicas, competencia profesional, solidez de la fundamentación objetiva y científica de sus intervenciones profesionales (artículo 6). El Código no detalla el contenido de cada uno de ellos.

Por su parte, su Código Deontológico contiene prescripciones y orientaciones de conducta profesional que afectan a la intervención con grupos:

- Especialmente en sus informes escritos, el/la Psicólogo/a será sumamente cauto, prudente y crítico, frente a nociones que fácilmente degeneran en

etiquetas devaluadoras y discriminatorias, del género de normal/anormal, adaptado/inadaptado, o inteligente/deficiente (artículo 12).

- Cuando una determinada evaluación o intervención psicológica envuelva estrechas relaciones con otras áreas disciplinares y competencias profesionales, el/la Psicólogo/a tratará de asegurar las correspondientes conexiones, bien por sí mismo, bien indicándoselo y orientando en ese sentido al cliente (artículo 20).
- Al hacerse cargo de una intervención sobre personas, grupos, instituciones o comunidades, el/la Psicólogo/a ofrecerá la información adecuada sobre las características esenciales de la relación establecida, los problemas que está abordando, los objetivos que se propone y el método utilizado. En caso de menores de edad o legalmente incapacitados, se hará saber a sus padres o tutores. En cualquier caso, se evitará la manipulación de las personas y se tenderá hacia el logro de su desarrollo y autonomía (artículo 25).
- El/la Psicólogo/a debe dar por terminada su intervención y no prolongarla con ocultación o engaño tanto si se han alcanzado los objetivos propuestos, como si tras un tiempo razonable aparece que, con los medios o recursos a su disposición, es incapaz de alcanzarlos. En este caso indicará a la persona, grupo, institución o comunidad qué otros psicólogos o qué otros profesionales pueden hacerse cargo de la intervención (artículo 26).
- El/la Psicólogo/a debe tener especial cuidado en no crear falsas expectativas que después sea incapaz de satisfacer profesionalmente (artículo 32).
- En el ejercicio de su profesión, el/la Psicólogo/a mostrará un respeto escrupuloso del derecho de su cliente a la propia intimidad. Únicamente recabará la información estrictamente necesaria para el desempeño de las tareas para las que ha sido requerido, y siempre con la autorización del cliente (artículo 39).
- Toda la información que el/la Psicólogo/a recoge en el ejercicio de su profesión, sea en manifestaciones verbales expresas de sus clientes, sea en datos psicotécnicos o en otras observaciones profesionales practicadas, está sujeta a un deber y a un derecho de secreto profesional, del que, sólo podría ser eximido por el consentimiento expreso del cliente. El/la Psicólogo/a velará porque sus eventuales colaboradores se atengan a este secreto profesional (artículo 40).

En el caso del Trabajo Social, la intervención con grupos ha de ser acorde con los principios generales de la profesión (Consejo General del Trabajo Social, 2012), entre los cuales destacamos los siguientes por su relación más directa con este nivel de intervención:

- Respeto activo a la persona, al grupo, o a la comunidad como centro de toda intervención profesional.
- Aceptación de la persona en cuanto tal con sus singularidades y diferencias.
- Superación de categorizaciones derivadas de esquemas prefijados.
- Ausencia de juicios de valor sobre la persona así como sobre sus recursos, motivaciones y necesidades.
- Individualización expresada en la necesidad de adecuar la intervención profesional a las particularidades específicas de cada persona, grupo o comunidad.
- Personalización exige reconocer el valor del destinatario no como objeto sino como sujeto activo en el proceso de intervención con la intencionalidad de derechos y deberes.
- Promoción integral de la persona, considerada como un todo, desde sus capacidades potenciales y los múltiples factores internos y externos circunstanciales. Supone superar visiones parciales, unilaterales así como integrar la intervención a través de la interprofesionalidad.
- Igualdad de oportunidades, de derechos, de equidad y de participación desde la convicción de que cada persona tiene capacidades para una mayor calidad de vida.
- Justicia social con la sociedad en general y con las personas con las que se trabaja, dedicando su ejercicio profesional a ayudar a los individuos, grupos y comunidades en su desarrollo y a facilitar la resolución de conflictos personales y/o sociales y sus consecuencias.
- Autonomía ejercida desde la confianza en las capacidades propias de los profesionales, sin coacciones externas.
- Autodeterminación como expresión de la libertad de la persona y por lo tanto de la responsabilidad de sus acciones y decisiones.
- Responsabilidad y corresponsabilidad con la persona usuaria, con todos los sujetos que participan en la intervención profesional y con las instituciones.
- Coherencia profesional conociendo y respetando el proyecto y la normativa de la institución donde trabaja.
- Integridad exige del profesional no abusar de la relación de confianza con la persona usuaria, reconocer los límites entre la vida personal y profesional, y no aprovecharse de su posición para obtener beneficios o ganancias personales.

Asimismo, entre los derechos y deberes de los/las trabajadores/es sociales en relación con la persona usuaria y con otros profesionales que recoge el Código deontológico (Consejo General del Trabajo Social, 2012) destacamos los que siguen:

- Los/las profesionales del trabajo social toman decisiones justificadas éticamente, en conformidad con la Declaración Internacional de Principios Éticos de la FITS, los Criterios Éticos Internacionales para los Trabajadores Sociales y cuanto se establece en el presente Código Deontológico (artículo 10).
- Los/las profesionales del trabajo social actúan desde los principios de derecho a la intimidad, confidencialidad y uso responsable de la información en su trabajo profesional (artículo 11).
- Los/las profesionales del trabajo social tienen la responsabilidad de ejercitar su profesión a fin de identificar y desarrollar las potencialidades fortalezas de personas, grupos y comunidades para promover su empoderamiento (artículo 12).
- Los/las profesionales del trabajo social, desde el respeto a las diferencias, proporcionan la mejor atención posible a todos aquellos que soliciten su intervención profesional según la identidad de cada cual sin discriminaciones por razón de género, edad, capacidad, color, clase social, etnia, religión, lengua, creencias políticas, inclinación sexual o cualquier otra diferencia (artículo 13).
- Los/las profesionales del trabajo social trabajan en estrecha colaboración con la persona usuaria, motivan su participación y prestan el debido respeto a sus intereses y a los de las demás personas involucradas (artículo 14).
- Los/las profesionales del trabajo social, promoviendo el compromiso y la implicación de las personas usuarias, favorecen que éstas se responsabilicen en la toma de decisiones y acciones que puedan afectar a su vida siempre que no vulneren los derechos e intereses legítimos de terceros. Harán el menor uso posible de medidas legales coercitivas, y sólo las adoptarán en favor de una de las partes implicadas en un conflicto, después de una cuidadosa evaluación de los argumentos de cada una de las partes (artículo 15).
- Los profesionales del trabajo Social se comprometen en la intervención social a buscar y garantizar a toda persona, grupo o comunidad la igualdad de oportunidades, el acceso a recursos y el apoyo para cubrir sus necesidades; especialmente de aquellos que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad o en alguna situación específica de desventaja social (artículo 17).
- Cuando por causas diversas no sea posible consensuar las cuestiones que afecten a la persona usuaria, el profesional velará por la elección de los mejores procesos que aseguren que la decisión adoptada es tomada en coherencia con los intereses, deseos y necesidades de aquel o aquella (artículo 19).

- El/la profesional del trabajo social debe registrar y archivar debidamente la documentación realizada a fin de poderla transferir o derivar a los profesionales correspondientes para evitar reiteraciones o retrocesos en la actividad profesional (artículo 28).

El capítulo IV del Código Deontológico se destina a profundizar en el deber de confidencialidad y secreto profesional en la práctica profesional.

2.3. El trabajo en equipo e interdisciplinar de las profesiones de los Servicios Sociales de Atención Primaria

La Ley valenciana 3/2019 de Servicios Sociales señala qué tres profesiones constituirán los denominados «equipos de intervención social»: la Educación Social, la Psicología y el Trabajo Social. Por esta razón, hemos considerado oportuno identificar qué disponen las regulaciones profesionales de cada una de ellas al respecto de la cooperación interprofesional, pues, como veremos, cobra relevancia en relación con el trabajo con grupos en los SSAP.

Así, todas ellas prevén orientaciones de conducta profesional en sus Códigos Deontológicos y en el resto de documentos de autorregulación profesional, dirigidas a facilitar el trabajo interdisciplinar, coordinado y en equipo con otras profesiones, en un marco de respeto mutuo. Recogemos a continuación las principales orientaciones de conducta señaladas por cada una de ellas.

La Educación Social, entre sus principios deontológicos generales (Capítulo II del Código Deontológico), recoge dos relativos al trabajo con otras profesiones (Asociación Estatal de Educación Social y Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales, 2007):

- Principio 9. Solidaridad profesional. El educador/a social mantendrá una postura activa, constructiva y solidaria en relación con el resto de profesionales que intervienen en la acción socioeducativa.
- Principio 11. Complementariedad de funciones y coordinación. El educador/a social al trabajar en equipos y/o en redes, lo hará de una forma coordinada. Será consciente de su función dentro del equipo, así como de la posición que ocupa dentro de la red siendo consciente de la medida en que su actuación puede influir en el trabajo del resto de los miembros, del propio equipo y de los profesionales o servicios. Se planteará una actuación interdisciplinar teniendo en cuenta los criterios, conocimientos y competencias de los otros miembros del equipo o red. Toda actuación de un profesional de la Educación Social estará definida por una actitud constante y sistemática de coordinación con el fin de que

el resultado de las diferentes acciones socioeducativas con la persona o el colectivo sea coherente y constructivo.

La Psicología señala en uno de sus principios deontológicos generales la necesidad de cooperación interprofesional:

(...) puesto que el/la Psicólogo/a no es el único profesional que persigue estos objetivos humanitarios y sociales, es conveniente y en algunos casos es precisa la colaboración interdisciplinar con otros profesionales, sin perjuicio de las competencias y saber de cada uno de ellos (artículo 5) (Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2015).

Asimismo, en la sección de su Código Deontológico dedicada a la competencia profesional y a la relación con otras profesiones (Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2015), se recoge cuanto sigue:

- **Coordinación.** Cuando una determinada evaluación o intervención psicológica envuelva estrechas relaciones con otras áreas disciplinares y competencias profesionales, el/la Psicólogo/a tratará de asegurar las correspondientes conexiones, bien por sí mismo, bien indicándoselo y orientando en ese sentido al cliente (artículo 20).
- **Respeto.** Sin perjuicio de la crítica científica que estime oportuna, en el ejercicio de la profesión, el/la Psicólogo/a no desacreditará a colegas u otros profesionales que trabajan con sus mismos o diferentes métodos, y hablará con respeto de las escuelas y tipos de intervención que gozan de credibilidad científica y profesional (artículo 22). Asimismo, el ejercicio de la Psicología se basa en el derecho y en el deber de un respeto recíproco entre el/la Psicólogo/a y otras profesiones, especialmente las de aquellos que están más cercanos en sus distintas áreas de actividad (artículo 23).

Por su parte, el Trabajo Social recoge en su Código Deontológico (Consejo General del Trabajo Social, 2012) un principio ético general consistente en la «colaboración profesional de manera activa, constructiva y solidaria en relación con los/las otros/as profesionales que participan en la intervención profesional con la persona usuaria». Asimismo, a propósito de las relaciones con otras profesiones, realiza las siguientes orientaciones de conducta:

- **Coordinación.** En los casos en los que exista una intervención simultánea con otros profesionales, el/la profesional del trabajo social debe procurar la coordinación necesaria para que aquella sea adecuada desde el ámbito de sus competencias en el marco de la institución u organización en la que ejerza su actividad (artículo 24).
- **Intercambio.** El/la profesional del trabajo social promueve el intercambio de conocimientos, experiencias e ideas con los/las colegas y profesionales

de otras disciplinas a fin de enriquecerse mutuamente y mejorar la intervención social (artículo 26).

- Cooperación. El/la profesional del trabajo social presta desinteresadamente y orientación y guía, así como atención a las demandas, con la máxima diligencia a los/as colegas que lo soliciten (artículo 27).
- Respeto. El/la profesional del trabajo social evalúa con criterios objetivos y rigurosos y de manera leal y respetuosa tanto su trabajo como el que le corresponde hacer en equipo (artículo 29).

2.4. Bibliografía

- Área de Psicología de la Intervención Social (2013). *Roles y funciones del/a Psicólogo/a de la Intervención Social*. Madrid: Consejo General de la Psicología. Recuperado de <https://copao.com/wp-content/uploads/2021/03/ROLESYFUNCIONESPSICOLOGOINTERVENCIONSOCIAL.pdf>
- Asociación Estatal de Educación Social y Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales (2007). *Documentos profesionalizados*. Recuperado de <http://www.consejoeducacionsocial.net/wp-content/uploads/2019/11/Documentos-profes-Sept-2007.pdf>
- Colegio Oficial de Psicólogos (1998). *Perfiles profesionales del psicólogo*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos. Recuperado de <http://www.cop.es/perfiles/>
- Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos (2015). *Código Deontológico del Psicólogo*. Recuperado de <https://www.cop.es/index.php?page=CodigoDeontologico>
- Consejo General de la Psicología (2020). *Acreditación nacional del/la Psicólogo/a experto/a en Psicología de la Intervención Social*. Madrid: Comisión Nacional de Acreditación Profesional. Recuperado de <https://www.acreditaciones.cop.es/pdf/APIntervencionSocial.pdf>
- Consejo General del Trabajo Social (2012). *Código Deontológico del Trabajo Social*. Madrid: Consejo General del Trabajo Social. Recuperado de https://www.cgtrabajosocial.es/codigo_deontologico
- EVETTS, J. (2011). Sociological Analysis of Professionalism: Past, Present and Future. *Comparative Sociology*, 10(1), 1-37. <https://doi.org/10.1163/156913310X522633>
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales (2014). Definición global del Trabajo Social. Recuperada de <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/> (Fecha de consulta: 13/09/2021).
- FREIDSON, E. (2001). *Professionalism: The Third Logic*. London: Polity Press.

- FREIXA BLANXART, M. (coord.) (2005), *Libro Blanco del Título de Grado en Psicología*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Recuperado de http://www.aneca.es/var/media/150356/libroblanco_psicologia_def.pdf
- GREENWOOD, E. (1957). The attributes of a profession. *Social Work*, 2(3), 44–55. <https://doi.org/10.1093/sw/2.3.45>
- HUGMAN, R. (1998). Social Work and De-professionalization. En P. Abbott y L. Meerabeau (Eds.), *The Sociology of The Caring Professions* (pp. 178–198). London: University College London Press
- MINTZBERG, H. (1989). *Diseño de organizaciones eficientes*. Buenos Aires: El Ateneo.
- MINTZBERG, H. (1995). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- SÁNCHEZ ALÍAS, A.M. y MARTÍNEZ GARCÍA, M.F. (coords.) (2018), *Reflexiones en torno a la psicología de la intervención social y el sistema de servicios sociales*. Madrid: Consejo General de la Psicología de España. <https://doi.org/10.23923/cop.PISoc.2018>
- VÁZQUEZ AGUADO, O. (coord.) (2004). *Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Recuperado de http://www.aneca.es/media/150376/libroblanco_trbjsocial_def.pdf
- VILLA, A. (coord.) (2004a). *Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía y Educación Social (Vol. 1)*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Recuperado de http://www.aneca.es/media/150392/libroblanco_pedagogia1_0305.pdf
- VILLA, A. (coord.) (2004b). *Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía y Educación Social (Vol. 2)*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Recuperado de http://www.aneca.es/media/150396/libroboanco_pedagogial2_0305.pdf

3. Fundamentos teóricos y metodológicos del trabajo con grupos

Yolanda Domenech-López
Elena M. Cortés-Florín
Universidad de Alicante

El tercero de los elementos que fundamentan el trabajo con grupos desde los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP) reside en las propuestas al respecto de la literatura profesional y académica de las profesiones y disciplinas que ejercen en dichos servicios. Esta literatura contiene el cuerpo de conocimientos y habilidades especializados de dichas profesiones (Evetts, 2011; Freidson, 2001; Greenwood, 1957; Hugman, 1998).

Este apartado pretende responder brevemente a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las principales características que la literatura profesional y académica atribuye al trabajo con grupos?

Para ello, es necesario identificar las principales propuestas existentes en la literatura profesional y académica acerca de la intervención con grupos.

3.1. Fundamentos del trabajo con grupos

Por lo general, cuando se aborda el trabajo con grupos se parte de identificar qué se entiende por grupo, cuáles son sus características y cuáles son los principales tipos de grupos. Estos elementos sirven de fundamento y punto de partida del trabajo con grupos.

3.1.1. Concepto y características de los grupos

Son muchas las definiciones de grupo que se han dado a lo largo de la historia y desde diversas disciplinas. Las definiciones sobre qué es un grupo provienen de la psicología fundamentalmente (Lewin, 1973; Pichon Riviére, 1988; Turner, 1990). En ellas se habla del constructo de grupo, de la importancia

de la constancia espacio/tiempo, de la interdependencia de los individuos, de la limitación del tamaño del mismo y de la finalidad del grupo⁵.

Las características del trabajo con grupos derivan de la conceptualización de la que se parta. No obstante, la interdependencia y las relaciones horizontales son las dos características intrínsecas a la experiencia grupal, los criterios que se utilizan para hablar de las características de las experiencias grupales son variados, desde el tamaño de los grupos hasta el esbozo de algunos de los elementos que configuran su estructura. Así, Anzieu (1981) señala las siguientes, tomando como referencia las características de los grupos:

- Número restringido de miembros, de tal forma que cada uno pueda tener una percepción individualizada de cada uno de los otros, ser percibido recíprocamente por él y que puedan tener numerosos intercambios individuales.
- Persecución de los mismos fines del grupo, que respondan a diversos intereses de los miembros.
- Relaciones afectivas entre los miembros que puedan hacerse intensas y constituir subgrupos de afinidades.
- Intensa interdependencia de los miembros y sentimientos de solidaridad.
- Diferenciación de las funciones entre los miembros.
- Constitución de normas, de creencias, de señales y de ritos propios al grupo.

3.1.2. Tipologías de grupos

Son muchas las tipologías de grupo que se han formulado, atendiendo a diferentes criterios. Partiendo de la tipología propuesta por Papell y Rotman (1966), ofrecemos tres propuestas que, entendemos, recogen la esencia de las clasificaciones de grupo, esto es, permiten que, aun dando un encuadre donde poder enmarcar las diferentes experiencias grupales, tengamos amplio margen para encuadrar el propósito de la creación del grupo: la finalidad para la que se diseña la experiencia.

5. Sin embargo, se pueden realizar prácticas grupales en momentos puntuales sin necesidad de la constante tiempo/espacio. Son otro tipo de experiencias que se desarrollan en formato grupal que pueden vincularse con los grupos de tarea explicados más adelante.

Tabla 1. Propuestas de tipologías de grupos

Autoría	Tipología
Wayne y Cohen (2001)	• Terapia • Apoyo • Socialización • Objetivos sociales • Educación
Rosell (1998, 2014)	• Socioterapéuticos/socioeducativos • Grupos de acción social • Grupos de ayuda mutua
Toseland y Rivas (2017)	• Grupos de tratamiento – Apoyo – Educación – Crecimiento – Terapia – Socialización – Autoayuda • Grupos de tarea – Equipos – Reuniones de tratamiento – Desarrollo del personal – Comités – Consejos – Juntas de directores – Grupos de acción social – Coaliciones – Consejos delegados

Fuente: elaboración propia.

Wayne y Cohen (2001) señalan los siguientes tipos:

- Grupos de terapia, cuya finalidad es conseguir cambios personales a nivel cognitivo y/o emocional derivados de problemas personales de los miembros.
- Grupos de apoyo, cuya finalidad es el apoyo emocional y el alivio del estrés para hacer frente a situaciones de dificultad.
- Grupos de socialización, cuya finalidad es conseguir la participación en sus entornos comunitarios.
- Grupos de objetivos sociales, cuya finalidad es conseguir objetivos que sobrepasan al grupo y afectan a un número mayor de personas.
- Grupos de educación, cuya finalidad es la capacitación específica para obtener mejoras en el funcionamiento social.

Rosell (2014) diferencia entre los siguientes:

- Grupos socioterapéuticos o socioeducativos, dirigidos al desarrollo, adquisición de hábitos, comportamientos y funciones para progresar

- personalmente o bien para evitar un proceso de deterioro y marginación social. De sus beneficios se pueden derivar consecuencias en el entorno.
- Grupos de acción social, cuya finalidad es conseguir objetivos sociales que van más allá del beneficio que puedan conseguir los propios individuos que constituyen el grupo.
 - Grupos de ayuda mutua, los cuales ofrecen a sus miembros la posibilidad de apoyo mutuo para «conllevar» o superar situaciones que les afectan durante un periodo de tiempo prolongado.

Toseland y Rivas (2017) distinguen entre:

- Grupos de tarea, donde la vinculación entre los participantes son las tareas que han de realizarse. Destacamos únicamente los grupos de acción social, aunque en la tabla anterior aparece la tipología completa.
 - Grupos de acción social; Su propósito es desarrollar e implementar cambios tácticos y estrategias de cambio social.
- Grupos de tratamiento, donde la vinculación entre los miembros son sus necesidades personales.
 - Apoyo. Su propósito es ayudar a los participantes para hacer frente a acontecimientos vitales estresantes y a revitalizar estrategias de afrontamiento existentes.
 - Educación. Su propósito es educar a través de presentaciones, discusiones y experiencias.
 - Crecimiento. Su propósito es desarrollar el potencial de los participantes, la toma de decisiones y el *insight*.
 - Terapia. Su propósito es la modificación de la conducta, corregir, rehabilitar, afrontar y solucionar problemas a través de intervenciones orientadas al cambio conductual
 - Socialización. Su propósito es incrementar la comunicación y las habilidades sociales. Mejorar las relaciones interpersonales a través del programa de actividades, ejercicios estructurados, *role-playing*, etc.
 - Autoayuda. Para ayudar a los miembros a resolver sus propios problemas.

En las siguientes tablas, se recoge con más detalle la tipología propuesta por Toseland y Rivas (2017: 30-46).

Tabla 2. Principales características de los grupos de tarea y de tratamiento

Características	Tipo de grupo	
	Tarea	Tratamiento
<i>Vinculación</i>	Tareas que deben ser realizadas	Necesidades personales de los participantes
<i>Roles</i>	Se desarrollan a través de la interacción o son asignados	Se desarrollan a partir de la interacción
<i>Patrones de comunicación</i>	Centrados en la discusión sobre una determinada tarea	Abiertos
<i>Procedimientos</i>	Existe una agenda formal y un conjunto de reglas	Flexibles o formales, dependiendo del grupo
<i>Auto-revelación</i>	Se espera que sea baja	Se espera que sea elevada
<i>Confidencialidad</i>	Los actos pueden ser privados, pero a veces se abren al público	Sobre actos generalmente privados de los que no se habla fuera del grupo
<i>Evaluación</i>	El éxito se evalúa en función del cumplimiento de la tarea o mandato o a través del rendimiento o resultado alcanzado.	El éxito se evalúa en función de la satisfacción de las metas de tratamiento de los participantes

Fuente: adaptado de Toseland y Rivas (2017: 30-46).

Tabla 3. Principales características de la tipología de grupos de tratamiento

Características	Tipología de grupos de tratamiento					
	<i>Apoyo</i>	<i>Educación</i>	<i>Crecimiento</i>	<i>Terapia</i>	<i>Socialización</i>	<i>Ayuda mutua/ autoayuda</i>
<i>Propósito</i>	Ayudar a los participantes para hacer frente a acontecimientos vitales estresantes y a revitalizar estrategias de afrontamiento existentes	Educar a través de presentaciones, discusiones y experiencias	Desarrollar el potencial de los participantes, la toma de conciencia y el <i>insight</i>	Modificar la conducta. Corregir, rehabilitar, afrontar y solucionar problemas a través de intervenciones orientadas al cambio conductual	Incrementar la comunicación y las habilidades sociales. Mejorar las relaciones interpersonales a través del programa de actividades, ejercicios estructurados, <i>role-playing</i> , etc.	Ayudar a los miembros a resolver sus propios problemas.
<i>Liderazgo</i>	El líder facilita la comprensión empática y la ayuda mutua	El/ la profesional adopta el papel de profesor/a y ofrece una estructura para la discusión de grupo	El/la profesional es un/a facilitador/a y un modelo de comportamiento	El/ la profesional actúa como experto/a, figura de autoridad o facilitador, dependiendo del acercamiento	El/la profesional actúa como director/a de las acciones o programa del grupo	El líder es un miembro del grupo y puede ser también el profesional si comparte el mismo problema.
<i>Centro de atención</i>	La habilidad de los individuos para afrontar acontecimientos vitales estresantes. Comunicación y ayuda mutua	Aprendizaje individual. Estructuración del grupo para el aprendizaje	Depende del acercamiento teórico. Desarrollo personal a través de la experiencia de grupo	Los problemas, preocupaciones u objetivos individuales de los participantes	El grupo como medio para la actividad, participación e implicación	Los miembros trabajan conjuntamente para ayudarse a resolver sus propios problemas

Características	Tipología de grupos de tratamiento					
	Apoyo	Educación	Crecimiento	Terapia	Socialización	Ayuda mutua/ autoayuda
Vínculo	Experiencias estresantes compartidas, con frecuencia estigmatizantes	Interés común en el aprendizaje y desarrollo de habilidades	Metas comunes entre los participantes Acuerdo de utilizar el grupo para el desarrollo y crecimiento	Propósito común con objetivos individuales Relación de los participantes con el/la profesional, grupo u otros participantes	Una actividad empresa o situaciones comunes	Se acepta que todos los miembros son iguales y valiosos y pueden ayudarse entre ellos
Composición	Basada en experiencias vitales compartidas Con frecuencia diversa	Nivel educativo o de habilidades equivalente	Puede ser diversa Basad en la habilidad de los participantes para trabajar en pos de del desarrollo y crecimiento personal	Puede ser diversa o pueden participar personas con problemas o preocupaciones similares	Dependiendo de la localización del grupo y del propósito concreto puede ser diversa u homogénea	Basada en el problema o la situación compartida
Comunicación	Intercambio de información, experiencias y estrategias de afrontamiento Frecuente auto-revelación de material de tipo emocional	Con frecuencia entre el/la profesional y cada uno de los participantes A veces entre participantes durante discusiones de grupo Baja auto-revelación	Muy interactiva Los participantes con frecuencia asumen la responsabilidad de la comunicación en el grupo Auto-revelación moderada o alta	Entre el/la profesional y los participantes o entre participantes, dependiendo del acercamiento Auto revelación moderada o alta	Con frecuencia representada en actividades o conductas no verbales Auto-revelación baja o moderada, con frecuencia no verbal	Diversa y abierta a todos los miembros De miembro a miembro Auto-revelación alta

Fuente: adaptado de Toseland y Rivas (2017: 30-46).

Tabla 4. Principales características de la tipología de grupos de tarea según las necesidades a las que dan respuesta

Características seleccionadas	Tipología de grupos de tratamiento								
	Necesidades de los clientes			Necesidades de la organización			Necesidades de la comunidad		
	<i>Equipos</i>	<i>Reuniones de tratamiento</i>	<i>Desarrollo del personal</i>	<i>Comités</i>	<i>Consejos</i>	<i>Juntas de directores</i>	<i>Grupos de acción Social</i>	<i>Coaliciones</i>	<i>Consejos delegados</i>
<i>Propósito</i>	Dedicarse a un trabajo de colaboración en nombre de los usuarios de una entidad	Desarrollar, coordinar y controlar planes de tratamiento	Educar a los participantes para un mejor ejercicio profesional con los usuarios	Discutir temas y realizar tareas	Aconsejar a un agente ejecutivo sobre futuras direcciones o políticas actuales procedimientos	Regir una organización	Desarrollar e implementar cambios tácticas y estrategias de cambio social	Ejercer mayor influencia compartiendo recursos, experiencia y bases de poder entre los grupos de acción social con objetivos comunes	Representar diferentes organizaciones, secciones u otras unidades
<i>Liderazgo</i>	Designado por la entidad financiadora	Presidencia neutra o liderada por el miembro de mayor responsabilidad	Líder, supervisor, consultor o educador	Designado o elegido	Designado por responsable ejecutivo de una organización	Agentes designados legalmente son nominados por un subcomité y elegidos por los miembros	Líderes comunitarios naturales Los profesionales suelen estar en plantilla o funcionar como consejeros	Con frecuencia carismático o individuos consensuados elegidos a través de votación	Representantes designados por la entidad esponsorizadora

Características seleccionadas	Tipología de grupos de tratamiento								
	Necesidades de los clientes			Necesidades de la organización			Necesidades de la comunidad		
	<i>Equipos</i>	<i>Reuniones de tratamiento</i>	<i>Desarrollo del personal</i>	<i>Comités</i>	<i>Consejos</i>	<i>Juntas de directores</i>	<i>Grupos de acción Social</i>	<i>Coaliciones</i>	<i>Consejos delegados</i>
<i>Centro de atención</i>	Conformación de un equipo que trabaje sin problemas Importante atención a los participantes	Orientadas a la toma de decisiones Se presta poca los participantes y mucha a los usuarios	Se presta atención a las necesidades de los trabajadores y a sus actuaciones con los usuarios	Una tarea o cambio específico	Desarrollar procedimientos y políticas para la gestión de una organización	Gestión Gobierno Control Fiscalización Recaudación de fondos	Consumo, comunidad, justicia social	Construir consenso y colaboración para obtener la máxima influencia	Aportaciones y acción colectivas Igualdad de representación Atención a amplios temas, preocupaciones y posiciones
<i>Vínculo</i>	Espíritu de equipo Necesidades de la organización y usuarios	Los usuarios Planes de tratamiento Acuerdo interno o entre entidades	Necesidades de educación continua Interés en el bienestar de los usuarios Desarrollo profesional	Interés e una tarea	Lealtad a la organización y al principal agente ejecutivo	Compromiso con la misión de la organización Vocación de servicio	Percepción de injusticia, desigualdad o necesidad de cambio	Interés en un tema Compromiso con una posición ideológica	Propósitos o preocupaciones comunitarias amplios, más que preocupaciones de una entidad o individuales
<i>Composición</i>	Con frecuencia heterogénea	Diversa, dependiendo de la función, especialidad y experiencia	Personas con necesidades educativas similares	Diversa, para ayudar a la toma de decisiones y el reparto de trabajo	Basada en responsabilidades admvas. y en la experiencia	Participación diversa con frecuencia seleccionada en función de su estatus, influencia en la comunidad, experiencia, representación de determinados grupos de interés y electores	Basada en un interés común, propósito compartido e implicación con la comunidad	Imprecisa, confederación temporal de grupos u organizaciones que trabajan conjuntamente para alcanzar un objetivo común	Diversa por definición Representa los intereses de las organizaciones que la integran

Características seleccionadas	Tipología de grupos de tratamiento								
	Necesidades de los clientes			Necesidades de la organización			Necesidades de la comunidad		
	<i>Equipos</i>	<i>Reuniones de tratamiento</i>	<i>Desarrollo del personal</i>	<i>Comités</i>	<i>Consejos</i>	<i>Juntas de directores</i>	<i>Grupos de acción Social</i>	<i>Coaliciones</i>	<i>Consejos delegados</i>
<i>Comunicación</i>	En teoría cerrada, y centrada en un guion o esquema Auto-revelación baja o moderada	Se consideran todos los puntos de vista en relación con los usuarios Alta revelación	Del líder hacia el participante Instrucción didáctica y experiencial De participante a participante	Relativa a una tarea Baja auto-revelación	Los participantes presentan puntos de vista basados en su posición en una organización Construir una base de poder	Comunicación formal Procedimientos parlamentarios Menos formal en los subcomités Baja auto-revelación personal	Informal a través de la discusión entre los participantes Formulación e implementación de tácticas y estrategias de cambio Alta auto-revelación personal en relación con los problemas sociales	Formal o informal, dependiendo del tipo de coalición Menos formal en comités locales y subgrupos Moderada auto-revelación de los participantes al representar intereses de grupo	Ofrece un foro para la comunicación entre organizaciones Los Delegados son vínculos de comunicación entre consejos y entidades Baja auto-revelación de los participantes

Fuente: adaptado de Toseland y Rivas (2017: 30-46).

3.2. El concepto de trabajo con grupos

Para definir conceptualmente el trabajo de grupo, con el ánimo de vincularlo al contexto de los SSAP, hemos seleccionado la definición que ofrece Gisela Konopka (1968: 97-98):

(...) método para ayudar a las personas proporcionándoles experiencias de grupo. Sus fines son el desarrollo de la persona hacia su potencial individual, la mejora de las relaciones y las aptitudes de la función social y la acción social. El trabajador se desenvuelve dentro de un marco de valores éticos y sociales. (...) es un método genérico que puede utilizarse en distintos ambientes. El método comprende las relaciones recíprocas entre trabajadores y miembros y entre los miembros y la actividad del grupo. (*el profesional*) las usa simultáneamente con miembros individuales y con la totalidad del grupo, trabajando con ellos y ayudándoles a usar sus capacidades y sus fuerzas. Hace uso de sí mismo de diferente forma, de acuerdo con los fines específicos y con su apreciación de las necesidades, intereses y aptitudes de los miembros. Los objetivos pueden dividirse en dos grupos perfectamente diferenciados: los grupos que ayudan al desarrollo de las personas hacia su potencial individual y los grupos que precisan su ayuda en la acción social.

En ella, la autora señala que:

- El trabajo con grupos no es una práctica improvisada puesto que hay una finalidad y una hoja de ruta a seguir (la metodología).
- El contexto del o de la profesional (tanto el institucional como el profesional) influye en el desarrollo de la experiencia.
- El trabajo con grupos puede llevarse a cabo con todo tipo de población y en diferentes contextos, lo que prima es la finalidad con la que se crea el grupo.
- El trabajo con grupos ha de adaptarse a las necesidades de los miembros potenciales y a las capacidades de éstos.
- Los objetivos del trabajo con grupos se orientan en dos direcciones: a) hacia la ayuda individual y b) hacia la acción social. Ambas orientaciones, aunque pudieran derivar en dos tipos de grupos, pueden darse en una misma experiencia, puesto que ambos objetivos pueden cumplirse.
- El trabajo con grupos parte de una relación horizontal entre los miembros del grupo y el/la profesional que dirige/coordina/conduce la experiencia grupal. La reciprocidad de la ayuda es la riqueza de la fuerza del trabajo con grupos.

3.3. Objetivos del trabajo con grupos

Los objetivos del trabajo con grupos remiten a los objetivos de los grupos. Tal y como hemos visto en la conceptualización, Konopka (1968) plantea dos grandes finalidades de los grupos:

- Grupos orientados al desarrollo individual.
- Grupos orientados a la acción social.

Papell y Rotman (1966) señalan como objetivos los siguientes:

- Promover el cambio (pensamientos, emociones, conductas) de personas que se enfrentan a situaciones difíciles.
- Promover cambios sociales en los contextos donde se ubican las experiencias grupales.
- Promover el desarrollo personal y la creación de redes sociales.
- Prevenir situaciones personales y sociales.
- Fomentar e incentivar las organizaciones siendo estas más humanitarias y eficaces.

Kisnerman (1985) plantea tres grandes objetivos:

- Las experiencias grupales tienen como objetivo la restauración de las relaciones sociales.
- Las experiencias grupales tienen como objetivo la provisión de recursos personales y sociales.
- Las experiencias grupales tienen como objetivo la prevención de los problemas relacionados con la interacción social.

Brown (1988) es uno de los autores que, con mayor claridad, plantea una serie de objetivos posibles a alcanzar a través del trabajo con grupos:

- Valoración individual o autoevaluación.
- Apoyo y mantenimiento individual.
- Cambio individual.
- Educación, información.
- Ocio compensatorio.
- Mediación entre individuos y organizaciones.
- Apoyo y cambio en el grupo.
- Cambio en el entorno.
- Cambio social.

3.4. Referentes teóricos o modelos para el trabajo con grupos

Son muchos los referentes teóricos que pueden utilizarse para llevar a cabo las diversas experiencias grupales. Dependiendo fundamentalmente del o de la profesional que dirige las experiencias, se utilizarán unos referentes teóricos u otros, según sea su preparación y/o formación. Sí es importante tener un enfoque o modelo teórico de referencia, puesto que éste nos va a permitir interpretar y objetivar un hecho y, a partir de ahí, derivar consecuencias y trabajar sobre la realidad conforme a nuestro propósito (Fernández y López, 2006). Los enfoques teóricos más comunes en la práctica del trabajo con grupos son los enfoques sistémicos o ecológicos, los enfoques psicodinámicos o psicoanalíticos, los enfoques de ayuda mutua, los enfoques cognitivo-conductuales, los enfoques feministas y los enfoques de empoderamiento (Fernández y López, 2006; Ninacs, 2008; Cohen, 2010).

De todos estos enfoques se derivan múltiples tipologías de grupos. Papell y Rotman (1966) nos ofrecen tres modelos de trabajo con grupos, ajustando sus características a las diversas experiencias que se pueden distinguir en la práctica: el modelo de objetivos sociales, el modelo paliativo o terapéutico y el modelo recíproco o interaccional. Whittaker (1970) recoge los fundamentos teórico-prácticos de cada uno de los modelos y explica las funciones que ha de realizar el o la profesional al frente de experiencias que pertenezcan a cada uno de los modelos. Este modelo proporcionó a los entornos comunitarios y sociales un modelo integral para aplicar en la práctica, pudiendo aplicarse en un amplio rango de grupos y de población (Skolnik, 2019). En la siguiente tabla se recogen las principales características de estos tres modelos.

Tabla 5. Modelos de trabajo con grupos

	Modelo de objetivos sociales	Modelo paliativo o terapéutico	Modelo recíproco o interaccional
Propósito del grupo	Conciencia social y responsabilidad social	Remediar la disfunción social mediante un cambio de comportamiento específico	Lograr un sistema de ayuda mutua Inicialmente, no hay objetivos específicos
Tipo de servicio	Socialización y servicios de consumo	Integración y servicios de adaptación	Adaptación, socialización, integración y servicios de consumo
Función del profesional	Habilitador	Agente de cambio	Mediador de los recursos de la persona
Imagen del grupo	Participación de la ciudadanía y liderazgo	Rehabilitador, integrador en cierto grado	<i>Alter ego vis-à-vis</i>
Tipos de actividad	Amplia gama de actividades y tareas, incluidas las de organización de la comunidad	El uso de medios directos e indirectos de influencia	Compromiso de los miembros del grupo en el proceso de las relaciones interpersonales
Habilidades de profesional	En la programación	En la intervención en el proceso grupal para alcanzar objetivos específicos	En la definición del grupo y el diálogo
Base teórica	Ecléctica	Teoría del rol social, la teoría del comportamiento socioeconómico, la psicología del ego, la dinámica de grupos	La teoría de sistemas y la teoría de campos

Fuente: Whittaker (1970: 315).

3.5. Beneficios del trabajo con grupos

Los beneficios de este tipo de intervención pueden ser divididos en cuatro grupos, según a quiénes se dirijan los beneficios de las experiencias grupales, esto es: beneficios para las personas participantes en la experiencia y sus familias o representantes; beneficios para las y los profesionales (ventajas frente al trabajo individualizado); beneficios para la organización; y beneficios para la comunidad /municipio o localidad donde se enmarca la experiencia grupal.

De manera general, son muchas las ventajas del trabajo grupal frente al trabajo individual (Konopka, 1968; Anzieu y Martin, 1997; Cohen, 2010; Rosell, 2014). Santas (2016:14) señala las principales oportunidades del trabajo grupal en el ámbito de los Servicios Sociales:

- El hecho de compartir vecindario y/o problemáticas.
- Complementariedad en los problemas que se plantean entre las personas participantes
- Relación estable profesional-usuario/a que favorece la aparición del vínculo necesario para el acompañamiento social (modificaciones en el rol asignado y asumido).
- Conocimiento de características similares.
- Manejo de informaciones interesantes para los/as usuarios/as. Adquisición de conocimientos y destrezas.
- Rentabiliza tiempos de dedicación personal.
- Reducción de listas de espera.
- Establecimiento de nuevas relaciones y formar parte de nuevas redes sociales.
- Para el crecimiento personal, la potenciación y el empoderamiento.
- Para centrar la intervención en lo positivo y no en los problemas.

Como beneficios generales de las experiencias grupales, podemos destacar los siguientes:

- Apoyo informativo y apoyo material. El intercambio de información que se produce en los grupos es considerado como el punto de partida que motiva a continuar en las experiencias. El tipo de información varía según el origen de la experiencia. Sin embargo, con carácter general la información gira alrededor de: información práctica y/o de funcionamiento sobre los contextos grupales (entidades y organizaciones); información concreta sobre las necesidades de los participantes en el grupo (particularidades sobre estadios de enfermedades, adicciones, discapacidades etc.); e información sobre qué y cómo utilizar los recursos disponibles (Domenech y Arias, 2019). El trasvase de información que se produce en los grupos tiene su origen tanto en el o la profesional que dirige la experiencia como en algún miembro del grupo. Esta información que se da en los grupos consigue que se transmita mejor y de forma más rápida, ahorrando tiempo al o a la profesional (frente a proporcionar información de manera individual) y es más eficaz, puesto que otros miembros del grupo pueden ofrecer ejemplos y complementarla. El grupo se «especializa» en temas específicos que afectan a sus participantes siendo esto de mucha utilidad para sus miembros (Domenech, 2008).
- Red social. Para algunas personas, el grupo se convierte en un espacio imprescindible que pasa a formar parte de su red de relaciones sociales. En ocasiones la red, previa al trabajo de grupo, es escasa o prácticamente inexistente. Estas redes pueden revitalizar a las organizaciones que las albergan y a los espacios comunitarios y/o locales de las diferentes experiencias, puesto que éstas se extienden más allá del momento del grupo.

- Apoyo emocional. Por apoyo emocional se entiende el hecho de saber acompañar y entender a otro miembro del grupo (Gracia, 1977). La experiencia grupal conlleva de manera intrínseca dar y recibir apoyo, aunque este puede ser entendido de forma muy personal por cada miembro del grupo (Domenech, 2008). Poder expresar lo que uno siente sin sentirse juzgado, es uno de los aspectos más destacados en este tipo de grupos.
- Aprendizaje/Formación. Más allá de la mera información, la formación y el aprendizaje sobre algún aspecto concreto de la situación común al grupo son valorados positivamente. Los miembros del grupo aprenden cuestiones prácticas respecto al quehacer diario. Además, los grupos ofrecen la posibilidad de aprender nuevas estrategias de resolución de conflictos.
- Respiro. Los momentos de las reuniones se consideran situaciones de respiro para los participantes. «En las experiencias formadas por cuidadores, el grupo supone un parón en la cotidianidad, tan absorbente, que rodea a los familiares» (Domenech, 2008: 255). El grupo pasa a ser considerado como un «alivio» donde compartir experiencias supone la «recarga de pilas».
- Reestructuración cognitiva. Otro beneficio de la experiencia grupal supone ubicar o interpretar de modo distinto aquello que pensamos acerca de algo. El grupo ayuda a dotar de matices a ideas, pensamientos y, por ende, a determinados comportamientos.
- Refuerzo. El refuerzo en el grupo puede ser entendido de dos formas: 1) la fuerza movilizadora que ejerce el propio grupo para con sus miembros y 2) cuando en el grupo se refuerzan ideas, comportamientos y toma de decisiones de los miembros a nivel individual.
- Reciprocidad de la ayuda. Dar y recibir ayuda constituye el pilar fundamental de estos grupos y se erige como el postulado máximo de la ayuda mutua. La cohesión del grupo ayuda a que, poco a poco, todos los miembros de la experiencia puedan participar en este proceso de ida y vuelta. La horizontalidad de la ayuda es uno de los pilares básicos del trabajo con grupos. Los y las profesionales señalan en esto una ventaja fundamental respecto al trabajo individual (Domenech, 2008).
- Espacio de Identificación. Un aspecto crucial para que los grupos funcionen es el nivel de identificación entre los miembros del grupo. Compartir una misma situación, convierte la experiencia en un espacio de iguales donde se puede hablar el «mismo lenguaje».

A modo de resumen, se sintetizan en la siguiente tabla los cuatro grupos de beneficios antes mencionados.

Tabla 6. Beneficios del trabajo con grupos

Participantes	Profesionales	Organización	Espacios comunitarios/ locales
• Apoyo informacional • Apoyo material • Red social • Formación • Aprendizaje • Modificar pensamientos/ actitudes/ conductas • Espacio de identificación • Descarga emocional • Desarrollo de potencialidades • Comunicación y habilidades • Relaciones interpersonales • Reciprocidad • Reduce la estigmatización • Mejora de relaciones entre profesionales/ instituciones/ entornos locales • Fomenta la autonomía de los participantes	• Ahorro de tiempo frente a la atención individual • Eficaz y eficiente • Mayor satisfacción que el trabajo individual • Fomenta relaciones horizontales • Permite cumplir funciones profesionales • Permite cumplir los objetivos del servicio • Permite desarrollar habilidades profesionales • Permite congruencia con la ética profesional	• Ahorra recursos • Ahorra tiempo • Mejora la imagen de la población usuaria • Fomenta participación • Mejora relaciones • Revitaliza espacios • Propone cambios y mejoras • Mejora las relaciones entre profesionales y usuarios	• Mejora la imagen de la población usuaria • Fomenta la participación • Revitaliza espacios • Propone cambios y mejoras en la comunidad • Visibiliza dificultades y propone soluciones

Fuente: elaboración propia.

3.6. Estructura del proceso de trabajo con grupos

Toseland y Rivas (2017: 178-2011) desarrollan un modelo de planificación que puede utilizarse tanto para los grupos de tratamiento como para los grupos de tarea. El modelo incluye:

- 1) Establecer el objetivo del grupo.
- 2) Evaluar la vinculación con la institución.
- 3) Reclutar a los miembros.
- 4) Componer el grupo.
- 5) Orientar a los miembros del grupo.
- 6) Establecer el contrato.
- 7) Preparar el ambiente del grupo.
- 8) Ubicar el marco teórico de referencia.

- 9) Seleccionar las herramientas de seguimiento y evaluación.
- 10) Preparar la propuesta del grupo.

Sobre la base de su modelo de planificación, hemos ido planteando cuáles serían los elementos a tener en cuenta en la puesta en marcha de un grupo y/o en el diseño de la experiencia:

- 1) Establecer los objetivos del grupo. Con independencia del tipo de grupo y del propósito vinculado al enfoque de grupo, el grupo debe establecer la finalidad de la experiencia. Los miembros del grupo deben poder contestar a la pregunta ¿qué hacemos aquí juntos? En ocasiones esto falla desde el principio y los participantes del grupo se frustran puesto que no conocen el porqué y el para qué de la experiencia grupal. Es importante realizar una breve declaración del propósito del grupo, incluyendo información sobre los problemas o cuestiones que se tratarán en el grupo. El resto de información sobre el grupo estará estrechamente relacionado con los objetivos planteados (Rosell, 1998). Parece esencial que los objetivos o propósitos de cada grupo se establezcan desde el principio puesto que esto tendrá un impacto significativo en el proceso de selección de los miembros y en otros aspectos de funcionamiento del grupo (Zastrow, 2008). El propósito del grupo deberá guiar la duración de la experiencia. En la mayoría de los grupos se establece la duración de la experiencia (con independencia que luego pueda alargarse en el tiempo). En otros, puede dejarse sin cerrar desde el principio o bien transformarse en ilimitada en la fase final del grupo (Domenech y Arias, 2019).
- 2) Evaluar la vinculación con la institución y la misión de ésta que afectará al trabajo de grupo, esto es: la misión, metas, objetivos y recursos de la organización; el ajuste entre las políticas de la organización y los objetivos propuestos por el grupo; el nivel de apoyo potencial para el grupo dentro de la organización; la naturaleza de las necesidades y demandas del grupo; los costos y los beneficios de los grupos en relación con la organización; el nivel de necesidad comunitaria o local y el grado de interés y apoyo de la comunidad; y el papel que desempeñan los presupuestos de las entidades locales, regionales o nacionales que se puedan vincular con el desarrollo de la experiencia grupal.
- 3) Reclutar a los miembros. Los procedimientos de «reclutamiento» deben garantizar un número adecuado de miembros potenciales del grupo. Algunos de los métodos para informar a los potenciales miembros pueden ser: contactar directamente a través de los datos de los que dispone el/la profesional o la entidad organizadora (teléfono, correo electrónico); ponerse en contacto con personas clave en distintas redes de apoyo (comunitarias y/o locales) de los miembros potenciales; enviando

anuncios a través de direcciones de correos (usuarios no identificados); Publicar anuncios en organizaciones de las comunidades; utilizando sitios web para anunciar al grupo; hablar del grupo en reuniones públicas y/o utilizar los medios de comunicación y las redes sociales; o emitir comunicados de prensa, publicar anuncios en boletines informativos de organizaciones y asociaciones.

- 4) Componer el grupo. Para ello, hay que tener en cuenta:
 - a) La homogeneidad de los propósitos de los miembros del grupo, así como algunas características personales
 - b) La heterogeneidad de los miembros, en cuanto a sus habilidades de afrontamiento, experiencias de vida y pericia. En concreto, una composición complementaria que incluya una variedad de miembros que puedan trabajar bien juntos y puedan ayudarse mutuamente a lograr objetivos individuales y grupales
 - c) Tamaño del grupo. El profesional determina el tamaño del grupo según diferentes criterios. Se debe considerar cuántos miembros se necesitan para lograr los propósitos y las tareas del grupo de manera eficiente y efectiva. En los grupos de tratamiento se debe prestar especial atención puesto que debe plantearse cómo los grupos pueden ser afectados por el número de miembros que tenga la experiencia, ya que se necesita tiempo para conocerse y compartir la información personal. Para ayudar a elegir el tamaño del grupo, se ofrecen algunas características de los grupos grandes y de los grupos pequeños. Los autores hacen referencia a grupos grandes *versus* grupos pequeños.
 - i) Grupos grandes:
 - 1) Ofrecen más ideas, habilidades y recursos.
 - 2) Pueden manejar tareas más complejas.
 - 3) Ofrecen a los miembros mayor potencial de modelos a seguir.
 - 4) Brindan a los miembros un mayor potencial de apoyo, retroalimentación y amistad.
 - 5) Permite que los miembros se retiren por un tiempo y reflexionen sobre su participación.
 - 6) Ayudan a garantizar que haya suficientes miembros para interactuar incluso si algunos miembros no asisten.
 - ii) Grupos pequeños:
 - 1) Ofrecen a los miembros un mayor nivel de atención individualizada.
 - 2) Permiten una interacción más cercana.
 - 3) Presentan menos oportunidades para la formación de subgrupos dañinos.

- 4) Presentan menos oportunidades para que los miembros se retiren de la participación.
 - 5) Facilitan una gestión más sencilla del manejo del grupo.
 - 6) Suelen tener procedimientos operativos más informales.
 - 7) Ofrecen más oportunidades para lograr la cohesión.
 - 8) Se puede llegar al consenso más fácilmente.
- d) Grupos abiertos o cerrados. La elección de si el grupo permite la entrada de miembros durante todo el proceso (abierto) o si por el contrario este comienza con un número de miembros y no acepta la incorporación de otros nuevos una vez iniciada la experiencia (cerrada), dependerá de los objetivos del grupo, de las tareas que se planteen y de otras consideraciones que las y los profesionales puedan establecer. El grupo abierto está dotado de una gran flexibilidad, están menos estructurados y permite la entrada y salida de sus miembros libremente (Fernández y López, 2006). En ocasiones, que el grupo sea abierto es la única alternativa posible. En los grupos de tratamiento, los grupos cerrados son preferibles a los grupos abiertos porque pueden lograr una mayor cohesión y moverse a través de las etapas de desarrollo del grupo. Además, hay más privacidad y confianza entre los participantes pudiendo lograr de forma más eficaz los resultados.
- 5) Orientar a los miembros del grupo. Una vez que los miembros del grupo se han «reclutado», los profesionales deben seleccionar a los mismos para determinar su idoneidad y orientarlos hacia el grupo. Para los grupos de tratamiento se propone realizar una entrevista inicial de forma individual. Esto ofrece al o a la profesional conocer las primeras impresiones de los futuros miembros del grupo. Con carácter general, se proponen tres tareas fundamentales en estas reuniones de orientación previas a iniciar el grupo: 1) explicar el propósito del grupo; 2) familiarizar a los miembros con los procedimientos del grupo; y 3) examinar a los miembros para determinar su idoneidad para el trabajo en grupo.
 - 6) Establecer el contrato. Durante la etapa de planificación, el o la profesional puede iniciar este proceso. Sin embargo, este acuerdo de compromiso es el resultado de la interacción dinámica del grupo en su primera fase. Los acuerdos se centran, por un lado, en los procedimientos y, por otro, en los objetivos individuales de los participantes. El o la profesional debe tomar algunas decisiones preliminares antes de comenzar. Estas decisiones incluyen la duración y frecuencia de las reuniones del grupo, los requisitos de asistencia, los procedimientos para garantizar la confidencialidad y todos los aspectos logísticos como la hora, lugar y los recursos que necesitará para llevar a cabo la experiencia grupal.

- 7) Preparar el ambiente del grupo destacándose, para ello, tres factores importantes: 1) el entorno físico; 2) las adaptaciones para miembros del grupo con necesidades específicas; y 3) el apoyo financiero, si lo hubiera. A continuación, se destacan algunas consideraciones a tener en cuenta:
- a) Tamaño de la sala: adecuado para el tamaño del grupo y las actividades asociadas con las reuniones.
 - b) Mobiliario: requisitos de los espacios, sillas, mesas y necesidades específicas de la sala.
 - c) Tecnología: medios audiovisuales, ordenadores y necesidades de comunicación.
 - d) Atmósfera: Iluminación, calefacción y acondicionamiento general de la sala.
 - e) Necesidades especiales: accesibilidad física del espacio para reuniones, tecnología de asistencia, cuidado de niños, transporte, intérprete etc.
 - f) Recursos materiales y económicos: costo de las actividades materiales del grupo, tecnología, bebidas y/o alimentos, etc.
 - g) Plantear la posibilidad de desarrollar el grupo *online*. Preparar los recursos necesarios para ello.
- 8) Ubicar el marco teórico de referencia, tanto para el modelo escogido de trabajo con grupo como para la problemática a tratar (la temática del grupo). Al planificar un grupo de tratamiento, es importante revisar la literatura. Una parte importante del trabajo inicial consiste en buscar referencias teóricas y empíricas sobre el grupo que se está planificando. Se puede investigar sobre bibliografía que presente ejemplos de grupos similares siendo éstos útiles para proporcionar información sobre cómo llevar a cabo la experiencia grupal.
- 9) Seleccionar las herramientas de seguimiento y evaluación. Se debe considerar cómo monitorear y evaluar el progreso del grupo. Esto puede realizarse registrando qué ocurre durante las sesiones. Percibir el proceso de cambio y el progreso del grupo puede ayudarlo a mantenerse encaminado y a asegurar que las metas acordadas se expliciten y se vayan cumpliendo. Además, el aspecto socioemocional no debe descuidarse. Han de equilibrarse las necesidades socioemocionales y las tareas a realizar. Monitorizar y evaluar de forma periódica y planificar cómo, es una manera importante de evitar que los grupos se desvíen y vayan sin rumbo fijo.
- 10) Preparar la propuesta de grupo. Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, quedaría pendiente redactar la propuesta de grupo. En la siguiente tabla se recogen los elementos necesarios para el diseño de un grupo, agrupados en elementos externos (datos descriptivos de la

experiencia grupal) y elementos internos (aspectos más íntimos y concretos de la experiencia) (Domenech y Arias, 2019).

En la tabla que sigue se resumen los elementos del proceso de trabajo con grupos.

Tabla 7. Elementos del proceso de trabajo con grupos

Elementos externos	Elementos internos
Tipo de grupo (modelo teórico)	Enfoque teórico a utilizar por el/la profesional (marco teórico de referencia)
Duración del grupo (limitado o ilimitado en el tiempo)	Objetivos • Objetivos del grupo (objetivos comunes) • Calendarización de los mismos
Grado de apertura (abierto/cerrado)	Actividades
Tamaño del grupo	Principales técnicas grupales: • Técnicas de conducción grupal • Técnicas de monitorización y evaluación • Técnicas de registro
Lugar de reunión/grupo <i>online</i>	Normas • Relacionales /de comportamiento • Específicas derivadas de la situación concreta
Horario	Roles formales (si los hubiera) de los miembros
Periodicidad de las reuniones	Rol de/de la profesional o profesionales (codinamizadores)
Contexto de la experiencia	

Fuente: adaptado de Domenech y Arias (2019: 683).

3.7. Fases o etapas de los grupos: la secuencia de intervención

Todas las experiencias grupales que perduran en el tiempo, poseen unos periodos diferenciados en su proceso de crecimiento y desarrollo (Northen, 1969) que han sido descritos a lo largo del tiempo de diversas maneras (Tuckman, 1963; Vinter, 1967; Northen, 1969; Whittaker, 1970; Konopka, 1968; Kisnerman, 1985; De Robertis y Pascal, 1994; Toseland y Rivas, 2017; Zastrow, 2008; Pelech, Basso, Lee, Gandarilla, 2016). Sin embargo, todas ellas coinciden en tres características señaladas por Domenech y Arias (2019):

- Son propuestas lineales. Todas marcan la línea temporal desde que se piensa en la creación del grupo (incluye el diagnóstico, la preparación del grupo y la justificación del mismo a la entidad u organización).
- Son propuestas pautadas o planificadas, puesto que indican qué hacer y cómo hacer en cada una de las fases o etapas.

- Son propuestas que incorporan aspectos relacionales, puesto que incluyen las posibles relaciones, interacciones y aspectos emocionales que pueden darse entre los miembros del grupo y entre éstos y el o la profesional.

En la siguiente tabla aparecen diferentes denominaciones de las fases o etapas según contextos y perspectivas de partida distintas, ordenadas cronológicamente.

Tabla 8. Etapas y/o fases de la secuencia de intervención con grupos

Autoría	Inicio	Medio	Final
Garland, Jones y Kolodny (1965)	• Prefiliación • Poder y control	• Intimidad • Diferenciación	• Separación
Vinter (1967)	• Recepción • Diagnóstico y plan de tratamiento • Composición y Formación del grupo	• Desarrollo del grupo y tratamiento	• Evaluación y terminación
Sarri y Galinsky (1985)	• Fase Inicial • Fase Formativa	• Fase Intermedia I • Fase de revisión • Fase Intermedia II • Fase de Madurez	• Fase Final
Kisnerman (1997)	• Formación • Conflicto	• Organización • Integración	• Declive o muerte del grupo
Northern y Kurland (2001)	• Inclusión-Orientación	• Incertidumbre-ExploraciónReciprocidad-Consecución de metas/objetivos	• Separación-Término
Zastrow (2008)	• Admisión • Selección miembros • Valoración y planificación	• Desarrollo e intervención grupal	• Evaluación y finalización

Fuente: adaptado de Toseland y Rivas (2017: 109).

El modelo de Garland, Jones y Kolodny (1965) plantea cinco fases definidas por diversos autores, como las más completas que se han propuesto hasta el momento, ya que enfatizan el carácter descriptivo y la aplicabilidad a la práctica grupal. Esta propuesta se sigue valorando como pionera y de pleno interés y vigencia en la actualidad (Fernández y López, 2006; Zastrow, 2008; Pelech et al., 2016). La proximidad emocional de los miembros del grupo es el rasgo distintivo del modelo, de ahí que se resalten los conflictos que pueden ocasionarse en cada una de las etapas (Zastrow, 2008).

Tabla 9. Las cinco etapas del modelo de Garland, Jones y Kolodny (1965)

Fase o etapa	Características generales	Interacciones entre participantes	Rol profesional
<i>Preafiliación</i>	Decidir la pertenencia al grupo	Pocas interacciones Inseguridad ante el grupo Distancia emocional entre los miembros Poco riesgo emocional (reserva en las exposiciones emocionales al grupo)	Afianzar la seguridad de los miembros del grupo «Ofrecer» las ventajas de la participación en la experiencia Configurar el grupo (crear y consolidar la estructura del mismo)
<i>Poder y Control</i>	Construir la estructura de pertenencia al grupo	Luchas de poderes. Aparición de subgrupos y roles entre participantes. Obtención de recompensas emocionales entre los miembros del grupo.	Posibilitar el establecimiento de un espacio emocional saludable entre los miembros del grupo Ayudar y apoyar en el establecimiento de normas y límites en el grupo.
<i>Intimidad</i>	Aumenta el intercambio de sentimientos entre los miembros	Se expresan sentimientos con facilidad Aparece la competencia entre los miembros del grupo Se afianza el sentimiento de pertenencia al grupo	Animar a la expresión de sentimientos en el grupo. Ayudar a cohesionar la experiencia grupal
<i>Diferenciación</i>	La madurez del grupo como tal (cohesión grupal)	Relaciones de apoyo entre los miembros Claridad en los límites y normas (estructura grupal) Liderazgos compartidos entre los miembros del grupo	Apoyar la madurez del grupo dando más protagonismo a sus miembros.
<i>Separación</i>	Evaluación y cierre de la experiencia	Consecución de los objetivos planteados en la experiencia Sentimientos de ambivalencia e inseguridad hacia la desaparición del grupo.	Evaluar la experiencia Proponer nuevas formas de contacto

Fuente: adaptado de Garland, Jones y Kolodny (1965: 17-71).

Otros autores, basándose en estas clasificaciones, han elaborado también guías pautadas, que orientan sobre qué y cómo hacer en un grupo en cada una de sus fases. Siguiendo las propuestas ofrecidas por Zastrow (2008), Toseland y Rivas (2017) y los estándares para la práctica del trabajo social con grupos (International Association for Social Work with Groups [IASWG], 2006; Cohen y Olshever, 2013; Macgowan, 2015) se ha elaborado el resto del apartado, pues son transferibles al conjunto de profesiones sociales que ejercen en los SSAP.

- 1) FASE PRE-GRUPO: Planificación, reclutamiento y formación de un nuevo grupo.
 - a) Tareas y habilidades.
 - a) Identificar las aspiraciones y necesidades de los miembros del grupo teniendo en cuenta el modo en que éstos las perciben, el suyo propio y el de la entidad.
 - b) Obtener de la organización el apoyo y visto bueno para llevar a cabo la experiencia grupal.
 - c) Seleccionar el tipo, estructura, procesos y tamaño de grupo adecuado para que el grupo pueda lograr sus objetivos.
 - d) Contactar y reclutar a los miembros potenciales.
 - e) Obtener consentimiento de los miembros y de otras figuras relevantes en la organización según requisitos éticos y organizativos.
 - f) Clarificar objetivos y expectativas a los futuros participantes.
 - g) Establecer lugar, duración y accesibilidad.
 - h) Preparar a los participantes para el grupo.
 - i) Seleccionar a los miembros del grupo, si fuera necesario.
 - j) Desarrollar y tener clara la misión y propósitos del grupo.
 - k) Considerar posibles impactos en el contexto, ambiente o sociedad donde se inserte el grupo.
 - l) Considerar cuestiones de metodología, uso de actividades, contenidos a tratar etc.
 - m) Preparar herramientas de registro de las sesiones.
 - b) Conocimientos necesarios.
 - a) Misión y función de la organización y, en su caso, cómo pueden afectar al grupo.
 - b) Barreras sociales o institucionales que pueden afectar al grupo.
 - c) Evaluación del impacto del grupo sobre la organización y la comunidad.
 - d) Cuestiones asociadas con la composición del grupo y las características de sus miembros.
 - e) Factores culturales de los miembros del grupo.

- f) La importancia de la diversidad con respecto al modo en que un grupo logra sus objetivos.
- g) Enfoque o modelos teóricos más adecuados al grupo.
- h) Cuestiones asociadas con la estructura del grupo.
- i) Ciclo vital de los miembros del grupo y su relación con las necesidades de sus miembros.
- j) Tipos de grupos adecuados a la experiencia.
- k) Temáticas relacionadas con los contenidos que interesen al grupo y a los objetivos de la experiencia.
- l) Procedimientos para establecer contratos y acuerdos entre los miembros.
- m) Procedimientos de reclutamiento tales como el acercamiento a la entidad local o comunitaria y los procesos de derivación.
- n) Recursos necesarios para el funcionamiento del grupo.
- o) Procedimientos de supervisión y evaluación de grupos.
- p) Consulta y supervisión para la calidad del trabajo en grupo.

2) TRABAJO DE GRUPO EN LA FASE DE INICIO.

- a) Tareas y habilidades.
 - a) Ofrecer una definición clara del propósito del grupo.
 - b) Estimular el *feedback* de los miembros con respeto a la percepción de las necesidades, los intereses y los problemas.
 - c) Animar a los miembros a compartir sus preocupaciones y puntos fuertes con los demás.
 - d) Facilitar las conexiones entre los miembros del grupo y el profesional.
 - e) Fomentar la conciencia y la expresión de puntos comunes entre los miembros.
 - f) Controlar las manifestaciones de autoridad en el grupo.
 - g) Valorar el impacto de las diferencias culturales.
 - h) Ayudar al grupo a establecer reglas normas que promuevan el intercambio y el crecimiento.
 - i) Desarrollar la cohesión del grupo.
 - j) Ayudar a los miembros del grupo a establecer los objetivos individuales y grupales.
 - k) Ayudar a los miembros a establecer un contrato inicial (puede ser verbal) que aclare y dirija el trabajo del grupo.
 - l) Promover la autonomía y el empoderamiento de los miembros del grupo.
 - m) Crear y mantener un entorno de seguridad sociocultural.

b) Conocimientos necesarios.

- a) Dinámica de grupos en la fase inicial.
- b) Procesos de interacción entre el grupo, los participantes, la comunidad y la entidad.
- c) Necesidades y dificultades de los miembros participantes en la experiencia grupal.
- d) Tipo de grupo.
- e) Las características y necesidades de la fase inicial de desarrollo del grupo y las habilidades relacionadas con la misma.

3) TRABAJO DE GRUPO EN LA FASE INTERMEDIA.

a) Tareas y habilidades.

- a) Ayudar al grupo a realizar progresos hacia los objetivos individuales y de grupo.
- b) Reforzar la conexión entre las preocupaciones/necesidades individuales y los objetivos del grupo.
- c) Ofrecer ideas y actividades programáticas para apoyar el propósito del grupo y ayudar a los participantes a alcanzar objetivos individuales y de grupo.
- d) Evaluar los progresos en el alcance de los objetivos individuales y de grupo.
- e) Identificar las dificultades y los obstáculos que interfieren con las habilidades para alcanzar los objetivos del grupo y los de sus integrantes. Si hay algo específico se puede tratar fuera del grupo.
- f) Ayudar a los miembros a tomar parte en la resolución de problemas y a evaluar los resultados potenciales de la toma de decisiones.
- g) Resumir las sesiones con el grupo.
- h) Planificar con el grupo el futuro de la experiencia grupal.
- i) Renegociar el contrato, si fuera necesario.
- j) Atender a las dinámicas/procesos de grupo.
- k) Apoyar a los miembros para desarrollar un sistema de ayuda mutua.
- l) Aclarar e interpretar los patrones de comunicación entre los miembros, entre éstos y el profesional y entre el grupo y los sistemas externos al mismo.
- m) Modelar y alentar la comunicación y la retroalimentación honestas entre los participantes y entre éstos y los profesionales.
- n) Revisar los valores y normas del grupo.
- o) Ayudar a los miembros del grupo a identificar y expresar sentimientos.

- p) Ayudar a los participantes a entender la comunicación verbal y no verbal.
 - q) Ayudar a los participantes a mediar en los conflictos del grupo.
 - r) Ayudar, si procede, a entablar relaciones con otros miembros que puedan tener continuidad después de que el grupo haya finalizado.
 - s) Fomentar, entre los miembros del grupo, la pertenencia al mismo, la cohesión grupal.
 - t) Ayudar a los miembros a identificar y acceder a los recursos internos y externos al grupo.
 - u) Utilizar los conocimientos, habilidades, técnicas y recursos propios de los profesionales que llevan a cabo las experiencias.
 - v) Utilizar técnicas de registro y de conducción de grupos.
 - w) Hacer uso de la supervisión grupal.
- b) Conocimientos necesarios.
- a) Dinámicas de grupo
 - b) Teoría del rol y su aplicación en las relaciones entre los miembros y con el profesional.
 - c) Teoría de la comunicación y su aplicación a la interacción verbal y no-verbal dentro del grupo y entre el grupo y otras personas ajenas al mismo.
 - d) Procesos de solución de problemas en grupos.
 - e) Resolución de conflictos en grupos.
 - f) Teorías de la organización.
 - g) Teorías comunitarias.
 - h) Teorías del desarrollo.
 - i) Teorías y métodos de evaluación.
 - j) El impacto de la diversidad: clase, raza, género, orientación sexual y aptitudes.
 - k) Conocimientos sobre las relaciones del grupo con su medio.
 - l) Conocimientos específicos sobre los temas tratados por el grupo.
 - m) Conciencia del yo.
- 4) TRABAJO DE GRUPO EN LA FASE FINAL.
- a) Tareas y habilidades.
- a) Preparar con antelación a los miembros para la terminación del grupo.
 - b) Ayudar a identificar beneficios obtenidos y cambios derivados de la participación en el grupo.
 - c) Analizar el impacto del grupo sobre los sistemas externos al mismo.

- d) Analizar los cambios realizados por el grupo a lo largo del tiempo.
 - e) Identificar y analizar los indicios directos e indirectos de las reacciones de los miembros en la etapa final.
 - f) Compartir los sentimientos del profesional sobre el cierre del grupo.
 - g) Ayudar a los miembros a compartir entre sí y con el profesional sus sentimientos acerca del final del grupo.
 - h) Evaluar los logros de los objetivos individuales y del grupo.
 - i) Ayudar a los miembros a establecer relaciones con otras entidades y/o programas.
 - j) Ayudar a los miembros del grupo a aplicar los nuevos conocimientos y habilidades a su vida diaria.
 - k) Animar a los participantes a que ofrezcan *feedback* sobre su papel y acciones en el grupo.
 - l) Ayudar a los miembros del grupo a emplear sus conocimientos y habilidades en actividades fuera del grupo.
 - m) Preparar la documentación sobre el grupo para la entidad, para los miembros individuales y, cuando sea necesario, para realizar derivaciones.
- b) Conocimientos requeridos.
- a) Dinámicas de grupo relacionadas con la fase final.
 - b) Recursos formales e informales que mantienen e impulsan el crecimiento de los participantes.
 - c) Influencia sobre la terminación de las pérdidas y separaciones pasadas en la vida de los participantes y del profesional.
 - d) Políticas de la entidad sobre el mantenimiento de relaciones con el profesional al finalizar un grupo.
 - e) Tipos de evaluación; formales e informales, medidas de evaluación tanto cuantitativas como cualitativas.

3.8. Técnicas de trabajo con grupos

Las dinámicas de trabajo grupal o técnicas de grupos son las herramientas que permiten al grupo facilitar el proceso del mismo ayudando a cumplir objetivos, desarrollar las tareas, permitir la expresión de sentimientos e ir consolidando el grupo. Para ello, diferenciaremos entre las técnicas de conducción de grupos y las técnicas de uso profesional.

3.8.1. Técnicas de conducción de grupos

Las técnicas de conducción de grupos pueden definirse como procedimientos sistematizados de organización y desarrollo de la actividad grupal (Fernández

y López, 2006). Si bien éstas son el medio y nunca el fin, dependerán de la pericia, habilidad del profesional que dirige la experiencia. Aunque cada técnica tiene sus propias características, existen algunas normas a tener en cuenta (Fernández y López, 2006: 260):

- Al utilizar las técnicas de grupo, deben conocerse previamente los fundamentos de las dinámicas de grupo.
- La elección de las técnicas debe obedecer a un programa ordenado en el que cada dinámica y cada actividad tenga su momento adecuado y su lugar correspondiente.
- Antes de utilizar una técnica, debe conocerse su estructura, su dinámica, sus posibilidades y riesgos.
- Siempre deben seguirse los procedimientos indicados en cada caso. Aunque esto no significa que no se puedan «adaptar» (Domenech, 1995).
- Deben aplicarse con objetivos claros y bien definidos.
- Las técnicas de grupo requieren una atmósfera cordial y democrática.
- Siempre se debe potenciar la participación activa de todos los miembros.
- Los participantes deben adquirir conciencia de grupo.
- Jamás debe forzarse a una persona a participar más allá de lo que desea.
- Las dinámicas son necesarias, pero no son lo único en la vida del grupo.

La elección de las técnicas es tarea del o de la profesional que dirige la experiencia y deberá tener en cuenta para su elección lo siguiente (Fernández y López, 2006: 261):

- Objetivos del grupo. Clasificar de antemano qué se espera lograr con la utilización de la técnica para posteriormente revisar el conjunto de técnicas disponibles para el logro del objetivo propuesto.
- Tamaño del grupo. Recordar que el comportamiento del grupo depende en gran medida de su tamaño. El grupo pequeño tiene una mayor cohesión, intimidad, seguridad y confianza.
- Madurez y entrenamiento del grupo. Es fundamental considerar este criterio al seleccionar las técnicas, ya que algunas ponen en juego costumbres adquiridas o son muy movilizadoras, y otras requieren entrenamientos previos. Al hablar de madurez del grupo nos referimos a su grado de cohesión (Tschorne, 1996: 65).
- Ambiente físico y recursos. Siempre debemos evaluar las condiciones reales en las que se desarrolla el trabajo, necesidades de espacio, recursos materiales, físicos y humanos, etc.
- Condiciones y características del medio externo. Debemos tener siempre presente el contexto social, educativo, económico e institucional.

- Características de las personas que integran el grupo. Debemos tener presente sus edades, experiencias, expectativas, nivel educativo y de formación y prácticas anteriores.
- Capacitación del profesional. Evaluar la propia capacidad del o de la profesional al proponer o realizar una técnica.

Existen numerosas clasificaciones de técnicas de grupo atendiendo a diversos criterios: por etapas o fases del grupo, por orientaciones teóricas, etc. A continuación, enumeraremos algunos tipos de técnicas teniendo en cuenta su finalidad, puesto que pueden aplicarse en cualquier momento del grupo (Tschorne, 1996; López y Fernández, 2006):

- Técnicas de presentación y conocimiento de los otros.
- Técnicas de conocimiento y confianza.
- Técnicas para el crecimiento grupal.
- Técnicas de creatividad grupal.
- Técnicas de animación para la resolución de conflictos/problemas.
- Técnicas de debate/discusiones dirigidas.
- Técnicas de dramatización o representación de roles.
- Técnicas de expresión de sentimientos.
- Técnicas de toma de decisiones.
- Técnicas de mejora de la comunicación grupal.
- Técnicas para dar *feedback* en un grupo.
- Técnicas para la planificación.
- Técnicas de evaluación (objetivos del grupo, tareas del grupo, sentimientos y emociones de los miembros del grupo).

3.8.2. Técnicas de uso profesional

Las técnicas de uso profesional son aquellas herramientas que el o la profesional que conduce los grupos utiliza en aras de sistematizar y evaluar lo acontecido en el grupo. Aquí se situarían las relacionadas con la planificación y el diseño de las reuniones, la monitorización y evaluación del grupo y todas aquellas que nos permiten registrar qué ocurre en cada una de las sesiones del grupo (Tschorne, 1996).

La crónica de grupo ha sido estudiada como una de las técnicas de registro más utilizada por las y los profesionales. Consiste en una sistematización e interpretación de lo que ocurre en cada una de las reuniones. La calidad de esta técnica está asociada a las posibilidades de interpretación de los hechos que realiza el o la profesional con la utilización de recursos suficientes y coherentes. Es una técnica que debe comprender la dinámica del grupo y su continuidad, pretendiendo tanto ser un registro descriptivo como analítico,

considerando la cronología de los hechos, las intervenciones profesionales y características del contexto (Adasme y Quinteros, 2016).

3.9. Roles profesionales en el trabajo con grupos

Si bien, hemos hablado de las tareas y habilidades en cada una de las fases del grupo, así como también de algunas funciones según el tipo de grupo escogido Zastrow (2008), Toseland y Rivas, 2017; IASWG, 2006; Cohen y Olshever, 2013; Macgowan, 2015). En la tabla siguiente se recogen algunos roles de las y los profesionales que dirigen grupos.

Tabla 10. Roles profesionales

Rol	Descripción
Facilitador	Ayudar a los miembros del grupo y al grupo a identificar sus dificultades y a explorar sus estrategias de afrontamiento.
Intermediario	Contactar al grupo y a sus miembros con los recursos que necesitan.
Defensor	Orientar hacia la defensa de sus intereses.
Empoderador	Desarrollar la capacidad de los miembros del grupo para comprender su entorno, tomar decisiones, asumir la responsabilidad de las mismas y modificar sus situaciones vitales.
Activista	Ayuda a la búsqueda de cambios institucionales y/o comunitarios.
Mediador	Intervenir ante posturas diferenciadas para llegar a compromisos, reconciliar diferencias y/o alcanzar acuerdos satisfactorios.
Negociador	Acercar posturas ante el conflicto.
Educador	Proporcionar información a los miembros del grupo y enseñar habilidades adaptativas.
Iniciador	Alertar sobre un problema o dificultad real o potencial.
Coordinador/ facilitador	Organizar las sesiones de grupo y facilitar el proceso de grupo.
Investigador	Sistematizar, monitorizar y evaluar el trabajo del grupo.
Observador	Analizar los comportamientos individuales y grupales
Portavoz	Representar al grupo ante las instituciones y comunidades.

Fuente: adaptado de Zastrow (2008: 51-53).

Así mismo, es necesario destacar que estos roles pueden ser asumidos por varias/os profesionales siendo el grupo codinamizado o coodirigido. Algunos autores han señalado las ventajas de la codinamización (Brown, 1988; Tschorne, 1996; Kahn, 1996; Wickham, Pelech y Basso, 2009; Corey, Corey y Corey, 2013). Algunas de estas ventajas son expuestas por Pelech et al. (2016):

- La responsabilidad compartida entre dos profesionales.
- Reducción del *burnout*.

- Enfoque dual en las y los participantes y en el grupo. Si un miembro expresa emociones intensas, una de las figuras profesionales puede «ocuparse» de esa/e participante y la otra puede monitorear y registrar las reacciones del resto del grupo.
- Mantener la continuidad de las sesiones grupales en el caso de que una/o de las/os profesionales no pueda asistir.
- Oportunidades de apoyo emocional para el aprendizaje y la formación de las y los profesionales (supervisión emocional).
- Oportunidades para modelar. Las y los profesionales pueden modelar la comunicación efectiva, las habilidades de resolución de conflictos y la expresión de diferentes perspectivas.

Para que esta codirección o codinamización en los grupos funcione, se requiere respeto mutuo, aceptación, tiempo, compromiso y confianza (Pelech et. al., 2016).

3.10. Bibliografía

- ADASME, E. y QUINTEROS, C. (2016). La crónica grupal: de una técnica de documentación a una técnica de intervención social. *Revista de Treball Social*, (208), 145-153. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5996897>
- ANZIEU, D. (1981). *El grupo y el inconsciente. Lo imaginario grupal*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- ANZIEU, D. y MARTIN, J.Y. (1997). *La dinámica de los grupos pequeños*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- BROWN, A. (1988). *Treball de grup*. Barcelona: Pòrtic
- COHEN, C. S. y OLSHEVER, A. (2013). IASWG Standards for Social Work Practice with Groups: Development, Application, and Evolution. *Social Work with Groups*, 36(2-3), 111-129. <https://doi.org/10.1080/01609513.2012.763107>
- COHEN, M. (2010). A model of group cognitive behavioral intervention combined with bio-feedback in oncology setting. *Social Work in Health Care*, 49(2). 149-164. <https://doi.org/10.1080/00981380903158128>
- COREY, M.S., COREY, G. y COREY, C. (2013). *Groups: process and practice*. Belmont CA: Brooks/Cole.
- DE ROBERTIS, C. y PASCAL, H. (1994). *La intervención colectiva en Trabajo Social. La acción con grupos y comunidades*. Buenos Aires: El Ateneo.
- DOMENECH, Y. (1995). *Introducción al Trabajo Social con Grupos*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- DOMENECH, Y. (2008). El grupo de apoyo como contexto de ayuda para personas con discapacidad en la Comunidad Valenciana. *Portularia*,

- (8), 247-264. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2177/b15505819.pdf?sequence=1>
- DOMENECH, Y. y ARIAS, A. (2019). La secuencia de intervención en el Trabajo Social con Grupos: una propuesta para la práctica. En E. Sobremonte y A. Rodríguez (coord.), *El trabajo social en un mundo en transformación. ¿Distintas realidades o nuevos relatos para la intervención?* (pp. 675-695). Valencia. Tirant –Humanidades.
- EVETTS, J. (2011). Sociological Analysis of Professionalism: Past, Present and Future. *Comparative Sociology*, 10(1), 1-37. <https://doi.org/10.1163/156913310X522633>
- FERNÁNDEZ, T. y LÓPEZ, A. (2006). *Trabajo Social con Grupos*. Madrid: Alianza Editorial.
- FREIDSON, E. (2001). *Professionalism: The Third Logic*. London: Polity Press.
- GARLAND, J., JONES, H. y KOLODNY, R.L. (1965). A model for stages of development in social work groups. En S. Berntein (Ed.), *Exploration in group work* (pp. 17-71). Boston, MA: Milford House.
- GRACIA, E. (1997). *El apoyo social en la intervención comunitaria*. Barcelona: Paidós.
- GREENWOOD, E. (1957). The attributes of a profession. *Social Work*, 2(3), 44-55. <https://doi.org/10.1093/sw/2.3.45>
- HUGMAN, R. (1998). Social Work and De-professionalization. En P. Abbott y L. Meerabeau (Eds.), *The Sociology of The Caring Professions* (pp. 178-198). London: University College London Press.
- International Association for Social Work with Groups [IASWG] (2006). *Standards for Social Work practice with groups*. Second Edition. Recuperado de <https://www.iaswg.org/standards>
- KAHN, E. (1996). Coleadership gender issues in group psychotherapy. En B. Dechant (ed), *Women and group psychotherapy* (pp.442-461). New York. Guilford Press.
- KISNERMAN, N. (1985). *Servicio Social de grupo*. Buenos Aires: Humanitas
- KONOPKA, G. (1968). *Trabajo Social de Grupo*. Madrid: Euroamérica.
- LEWIN, K. (1973). *La teoría del campo social*. Buenos Aires: Paidós.
- MACGOWAN, M.J. (2015). A standards-based inventory of foundation competencies in social work with groups: An empirical test in Scotland. *Groupwork*, 24(3), 6-25. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/229311786.pdf>
- NINACS, W.A. (2008). *Empowerment et intervention: developement de la capacité d'agir et de la solidarité*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Northern (1969). *Social work with groups*. Nueva York: Columbia University Press.

- PAPELL, C. y ROTHMAN, B. (1966). Social group work models: possession and heritage. *Journal of Education for Social Work*, 2(2), 66-77. <https://doi.org/10.1080/00220612.1966.10778680>
- PELECH, W., BASSO, R., LEE, C.D. y GANDARILLA, M. (2016). *Inclusive group work*. Nueva York: Oxford University Press.
- PICHON RIVIÈRE, E. (1988). *El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social*. Buenos Aires: Nueva visión.
- ROSELL, T. (1998). Trabajo Social de grupo: grupos socioterapéuticos y socioeducativos. *Cuadernos de Trabajo Social*, (11), 103-122. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS9898110103A>
- ROSELL, T. (2014). Méthode y modalitats del Treball social de grup. *Revista de Treball Social*, (201), 9-22. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4844803>
- SANTAS, J. I. (2016). *Trabajo Social con Grupos en servicios sociales de atención social primaria*. Madrid: Colegio Oficial de Trabajadores Sociales de Madrid.
- SARRI, R. y GALINSKY, M. (1985). A conceptual framework for group development. En M. Sundel, P. Glasser, R. Sarri, y R. Vinter (Eds.), *Individual change through small groups* (pp. 70-86). New York: Free Press.
- SKOLNIC, S. (2019). Comming together: Factors that connect social workers to group work practice. *Social Work with Groups*, 42(1), 2-17. <https://doi.org/10.1080/01609513.2017.1384948>
- TOSELAND, R.W. y RIVAS, R.F (2017). *An Introduction to Group Work Practice*. Pearson: Boston
- TSCHORNE, P. (1996). *Dinámica de grupo en trabajo social, atención primaria y salud comunitaria*. Salamanca: Amarú.
- TUCKMAN, B. (1963). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>
- TURNER, J. (1990). *Redescubrir el grupo social*. Madrid: Morata.
- VINTER, R. (1967). *Práctica del Servicio Social de grupo*. Buenos Aires: Humanitas.
- WAYNE, J.L y COHEN, C.S (2001). *Group work education in the field*. Alexandria, VA: Council on Social Work Education Press.
- WHITTAKER, J. (1970). Models of group development: Implications for Social Group Work Practice. *Social Service Review*, 44(3), 308-322. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/30021715>
- WICHAM, E., Pelech, W. y Basso, R. (2009). *Group work practice*. Toronto, ON: Thompson Educational.
- ZASTROW, C. (2008). *Trabajo social con grupos*. Madrid: Paraninfo.

SEGUNDA PARTE. LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

4. Diseño metodológico

Víctor M. Giménez-Bertomeu
Yolanda Domenech-López
Universidad de Alicante

4.1. Enfoque y objetivos

La investigación tiene como objeto de estudio el trabajo con grupos desarrollado desde los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP) prestados por entidades locales.

Para ello, en el marco del Laboratorio de Servicios Sociales de Alicante, se formuló un proyecto de investigación para conocer el trabajo con grupos llevado a cabo en el nivel de atención primaria de los Servicios Sociales valencianos, que proporcionara resultados útiles para proponer mejoras en los sistemas de atención a las personas usuarias de los Servicios Sociales de Atención Primaria de la Comunitat Valenciana, en el nivel grupal.

Para la investigación empírica se optó por un enfoque cuantitativo, por ser la orientación metodológica que se mejor se ajustaba a las limitaciones impuestas para la realización de actividades presenciales provocadas por la pandemia por COVID-19 y a la necesidad de conciliación de las técnicas de producción de información con las cargas de trabajo del personal participante de los SSAP. Por otro lado, este enfoque era el que mejor se adaptaba

a los objetivos de la investigación en esta primera fase del proyecto, es decir, a la indagación sobre la construcción mental existente sobre el trabajo con grupos en los SSAP. Con ello se esperaba obtener evidencias empíricas para fundamentar propuestas de mejora de los sistemas de atención grupal a las personas usuarias de los Servicios Sociales.

Los objetivos específicos previstos fueron los siguientes:

- Conocer la percepción actual sobre el trabajo con grupos y la formación y conocimientos disponibles para dicho trabajo, desde la perspectiva del personal directivo y profesional.
- Conocer las características que debería tener el trabajo con grupos en los SSAP y las necesidades, recursos y medidas requeridos para hacer posible el trabajo con grupos en los SSAP, desde la perspectiva del personal directivo y profesional.
- Identificar propuestas de mejora del trabajo con grupos en los SSAP.

4.2. Participantes

En esta fase de la investigación, la población de estudio estuvo formada por todas las trabajadoras y trabajadores cualificados de los Servicios Sociales municipales del Ayuntamiento de Alicante que realizaban funciones de intervención directa (en adelante, personal profesional) o de intervención indirecta (en adelante, personal directivo). Los criterios de inclusión fueron los siguientes:

- Ser profesional de los SSAP en virtud de una titulación universitaria.
- Ejercer funciones de intervención directa o de intervención indirecta en los SSAP.
- Disponer de ordenador personal y conexión a internet.
- Voluntad de participar en la investigación.

La relación estimada de participantes fue remitida al equipo de investigación por el Servicio de Acción Social del Ayuntamiento de Alicante. Como resultado, la estimación de población participante fue la siguiente:

- Personal profesional. 106 participantes de diferentes perfiles profesionales: trabajadoras/es sociales (n=74), educadoras/es (n=13) y psicólogos/os (n=19). De este personal participaron 56 profesionales (52,8% de participación real).
- Personal directivo. 16 participantes que ejercían sus funciones como coordinadoras/es de equipos (n=3), como jefas/es de servicio, programa o unidad (n=7) o como personal técnico de apoyo a los programas (n=6). Las personas que respondieron al cuestionario fueron 14 (87,5% de participación real).

La participación real global fue del 57,4% (n=70).

4.2.1. Características sociodemográficas

Las personas participantes fueron fundamentalmente mujeres (90%), con una edad media de 46 años (DT=9,7) y una mediana de 47 años (Rango=25-63).

Tabla 11. Características sociodemográficas de las personas participantes

	<i>f</i>	%
<i>Género</i>		
Hombre	7	10,0
Mujer	63	90,0
Total	70	100,0
<i>Edad</i>		
Media (DT)		46,3 (9,7)
Mediana (Rango)		47 (38)

Fuente: elaboración propia.

4.2.2. Características laborales

Las características laborales de las personas participantes fueron las siguientes:

- En su mayoría eran tituladas en Trabajo Social (69%), y, en menor medida, tituladas en Psicología (17%) o Educación Social (7%). En un porcentaje similar a estas últimas participaron personas con otras titulaciones (7%), principalmente Sociología y Antropología social y cultural.
- La principal relación laboral con la que estaban vinculadas a la institución actual fue la de funcionaria/o interina/o (51%), seguida de la de funcionaria/o de carrera (41%). A distancia, un 7% era personal laboral temporal o mantenía otro tipo de relación laboral distinta de las mencionadas.
- Más de tres cuartas partes desarrollaba actividades de intervención directa con las personas usuarias de la institución (individuos, familias, grupos y/o comunidades) (80%), y el resto, actividades de intervención indirecta (dirección, coordinación y gestión de equipos, centros, programas y/o servicios) (20%).
- Respecto a su experiencia laboral:
 - Ejerciendo las funciones profesionales de su titulación universitaria, llevaban una media de 19 años (DT=11,1) y una mediana de 18,5 (Rango=1-40).
 - En los SSAP, una media de 14 años (DT=11,9) y una mediana de 14 (Rango=0-38).

- En el Ayuntamiento de Alicante, 13 años (DT=11,3) y una mediana de 11,5 (Rango=0-38).

Por lo que respecta al personal profesional, sus características laborales restantes fueron las siguientes:

- Tres de cada cuatro desarrollaban actualmente funciones propias del Trabajo Social (75%), mientras que el resto como Psicólogo/a (18%) o Educador/a (7%).
- De acuerdo con sus respuestas, casi una cuarta parte o más ejercía sus funciones en los siguientes servicios de Atención Primaria (Básica o Específica), de entre los previstos por la Ley 3/2019 de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana: el Servicio de Inclusión Social (27%), el Servicio de Infancia y Adolescencia (27%) y el Servicio de promoción de la autonomía personal (21%). A distancia se encuentran quienes ejercían sus funciones en el Servicio de prevención e intervención con familias (13%), en el Servicio de Acción Comunitaria (7%) o en el Servicio de atención a las personas con diversidad funcional/discapacidad/problemas crónicos de salud mental (4%). Destaca la presencia testimonial de quienes dicen ejercer en el Servicio de acogida y atención ante situaciones de necesidad social. La diferencia entre estos resultados y la actual organización municipal de su Atención Primaria muestra que el personal profesional parece no reconocer todavía los servicios en los que se enmarca su trabajo, de entre los que prevé la legislación autonómica en Servicios Sociales. Ello puede ser explicado bien por desconocimiento de la definición y contenidos de los servicios creados por la todavía reciente Ley 3/2019, bien porque no está clarificada la correspondencia entre los servicios municipales en funcionamiento y los servicios previstos en la Ley.
- Los principales sectores de población con los que trabaja con más frecuencia en el centro de trabajo son, por este orden, menores y familias (39%), población general (27%) y personas mayores (18%).

Tabla 12. Características laborales de las personas participantes

	Personal directivo y profesional		Personal profesional	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
<i>Titulación</i>				
Diplomatura o Grado en Educación Social	5	7,1	-	-
Licenciatura o Grado en Psicología	12	17,1	-	-
Diplomatura o Grado en Trabajo Social	48	68,6	-	-
Otras	5	7,1	-	-
Total	70	100,0	-	-
<i>Tipo de relación laboral con la institución</i>				
Funcionaria/o de carrera	29	41,4	-	-
Funcionaria/o interina	36	51,4	-	-
Personal laboral indefinido	0	0,0	-	-
Personal laboral temporal	4	5,7	-	-
Otra	1	1,4	-	-
Total	70	100,0	-	-
<i>Tipo de actividad profesional</i>				
Intervención directa	56	80,0	-	-
Intervención indirecta	14	20,0	-	-
Total	70	100,0	-	-
<i>Funciones profesionales</i>				
Educador/a	-	-	4	7,1
Psicólogo/a	-	-	10	17,9
Trabajador/a Social	-	-	42	75,0
Total	-	-	56	100,0
<i>Servicio de trabajo</i>				
<i>Atención Primaria Básica</i>				
Serv. de acogida y atención ante sit. de necesidad social	-	-	1	1,8
Servicio de promoción de la autonomía personal	-	-	12	21,4
Servicio de inclusión social	-	-	15	26,8
Servicio de prevención e intervención con familias	-	-	7	12,5
Servicio de acción comunitaria	-	-	4	7,1
Servicio de asesoría técnica específica	-	-	0	0,0
Unidad de igualdad	-	-	0	0,0
<i>Atención Primaria Específica</i>				
Servicio de infancia y adolescencia	-	-	15	26,8
Servicio de violencia de género y machista	-	-	0	0,0

	Personal directivo y profesional		Personal profesional	
	f	%	f	%
Servicio de atención a las personas con diversidad funcional / discapacidad / problemas crónicos de salud mental	-	-	2	3,6
Total	-	-	56	100,0
<i>Sector de población habitual</i>				
Población general	-	-	15	26,8
Menores y familia	-	-	22	39,3
Jóvenes	-	-	1	1,8
Tercera Edad	-	-	10	17,9
Mujer	-	-	0	
Personas con discapacidades	-	-	1	1,8
Personas con enfermedades mentales	-	-	1	1,8
Personas con enferm. crónicas, excluidas las mentales	-	-	0	0,0
Personas con enfermedades agudas	-	-	0	0,0
Personas con drogodependencias u otras adicciones	-	-	0	0,0
Minorías étnicas	-	-	2	3,6
Población reclusa y/o ex-reclusa	-	-	0	0,0
Personas sin hogar y/o transeúntes	-	-	0	0,0
Personas extranjeras (inmigrantes, exiliadas, asiladas, refugiadas, etc.)	-	-	1	1,8
Otros	-	-	3	5,4
Total	-	-	56	100,0
<i>Experiencia profesional en la profesión</i>				
Media (DT)	18,5 (11,1)	-	-	
Mediana (Rango)	18,5 (39)	-	-	
<i>Experiencia profesional en los SSAP</i>				
Media (DT)	14,4 (11,9)	-	-	
Mediana (Rango)	14 (38)	-	-	
<i>Experiencia profesional en la institución actual</i>				
Media (DT)	12,7 (11,3)	-	-	
Mediana (Rango)	11,5 (38)	-	-	

Fuente: elaboración propia.

4.2.3. Características relativas al trabajo con grupos

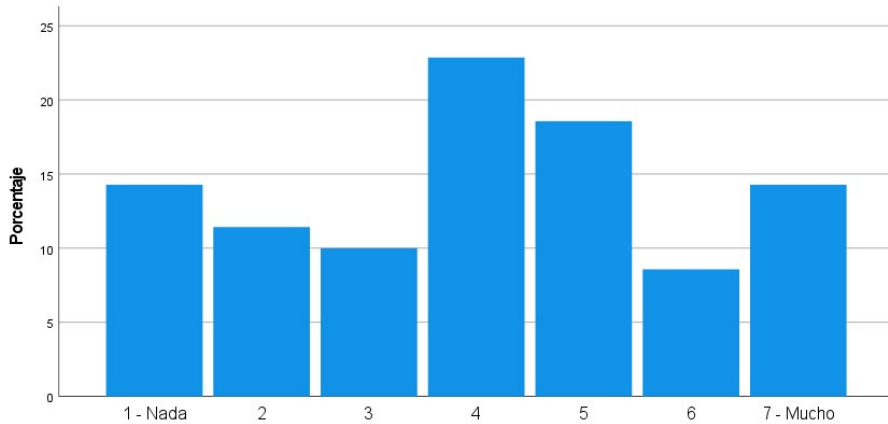
En relación con las características de las personas participantes relativas al trabajo con grupos:

- Casi la mitad había realizado algún tipo de trabajo con grupos, en la institución actual o en otra distinta, que no continuaba en la actualidad (46%). No obstante, más de la mitad de las personas participantes sí lo había llevado a cabo (54%).
- Sólo una minoría coordinaba y/o dirigía alguna experiencia de trabajo con grupos en la actualidad (11%).
- De quienes no realizaban trabajo con grupos en la actualidad (89%), la mayoría desearía realizarlo (79%).
- La mayoría de participantes no pertenecía a ninguna (89%), frente a una minoría que sí era miembro de alguna (12%).
- Por último, el grado de autoidentificación como profesional de trabajo con grupos era medio, con una puntuación media de 4 puntos (DT=1,9), en una escala entre 1-Nada y 7-Mucho, y una mediana de 4 (Rango=1-7).

Tabla 13. Características de las personas participantes en relación con el trabajo con grupos

	Personal directivo y profesional	
	f	%
<i>Experiencia pasada en trabajo con grupos</i>		
Sí	32	45,7
No	38	54,3
Total	70	100,0
<i>Experiencia actual en trabajo con grupos</i>		
Sí	8	11,4
No	62	88,6
Total	70	100,0
<i>Deseo de realizar trabajo con grupos</i>		
Sí	49	79,0
No	13	21,0
Total	62	100,0
<i>Pertenencia a asociaciones/entidades de trabajo con grupos</i>		
Sí	8	11,4
No	62	88,6
Total	70	100,0
<i>Grado de identificación como profesional de trabajo con grupos</i>		
Media (DT)		4,0 (1,9)
Mediana (Rango)		4 (6)

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 1. Grado de identificación con el trabajo con grupos

4.3. Método e instrumento

La técnica de producción de información utilizada fue un cuestionario *ad hoc* en línea autoadministrado (Cea d'Ancona, 2001; Engell y Schutt, 2009, Grinnell y Unrau, 2005; Rubin y Babbie, 1989, 2014; Thyer, 2010). Los motivos de elección de esta técnica fueron los siguientes:

- En primer lugar, se quería contar con la mayor participación posible de personal directivo y profesional de los SSAP, pues el trabajo pretendía contar con su opinión cualificada sobre el objeto de estudio.
- En segundo lugar, se pretendía interferir lo menos posible en la actividad laboral del personal directivo y laboral. El cuestionario en línea permitía que cada participante lo cumplimentara en el momento de la jornada laboral que considerara más adecuado.
- En tercer lugar, en esta primera fase del proyecto se quería evitar las limitaciones y los inconvenientes para las interacciones presenciales provocados por la pandemia por COVID-19. El uso de una herramienta en línea permitía sortear estas dificultades.

De acuerdo con los objetivos de la investigación, los temas de interés sobre los que producir información se articularon en torno a seis grupos de variables:

- Datos sociodemográficos y laborales.
- Datos sobre las experiencias pasadas y presentes de trabajo con grupos.
- Datos sobre el «imaginario profesional» sobre el trabajo con grupos.
- Datos sobre la formación y conocimientos disponibles para el trabajo con grupos.
- Datos sobre el trabajo con grupos que se debería llevar a cabo en la institución.

- Datos sobre necesidades, recursos y medidas para el trabajo grupal en la institución.

El cuestionario estaba compuesto por 63 preguntas (51 preguntas cerradas y 12 abiertas), organizados en los ejes temáticos anteriores.

4.4. Procedimiento

En primer lugar, se solicitó el aval del Comité de Ética de la Investigación de la Universidad de Alicante al diseño de la investigación, obteniéndose su aprobación.

En relación con las garantías de protección de los participantes, el cuestionario fue de respuesta anónima. Para poder acceder al mismo, primero era necesario leer el documento de consentimiento informado para las características y condiciones de participación y, tras su lectura, aceptar o rechazar dicha participación. En el documento se proporcionó información sobre los siguientes aspectos: el proyecto y la participación requerida; los aspectos relativos a la confidencialidad, al anonimato y al uso y custodia de la información recogida; los beneficios y perjuicios derivados de la participación; y el carácter voluntario de dicha participación.

La distribución y el seguimiento de las respuestas fueron realizados con el software *Qualtrics*, a cuyo formato electrónico había sido transferido previamente el cuestionario.

La distribución general del cuestionario estuvo precedida de un correo electrónico de la Jefatura del Servicio, remitido en agosto de 2021, informando de las características generales del proyecto y animando a la participación del personal, reservando para ello un parte de la jornada laboral.

El cuestionario en línea se distribuyó por correo electrónico a todas las personas participantes el 12 de agosto de 2021. Con posterioridad, se realizaron recordatorios quincenales a las personas que no habían finalizado el cuestionario, hasta el viernes 5 de noviembre de 2021.

El período de recogida de datos comprendió del 12 de agosto al 17 de noviembre de 2021 (tres meses). Este amplio período de tiempo fue necesario para garantizar la mayor participación posible porque la recogida de datos coincidió con el desarrollo de un proceso de oposiciones a los puestos de trabajo de las personas participantes, con los turnos de vacaciones de verano de 2021 y con numerosas bajas laborales en la plantilla.

Los datos fueron codificados e importados a una matriz de SPSS, para su tratamiento posterior.

4.5. Análisis

El análisis de la información procedente de los cuestionarios se realizó en noviembre de 2021.

Para el análisis de los datos se siguieron las siguientes estrategias, diferenciadas por la naturaleza de los datos:

- El análisis de los datos cuantitativos de las variables cuantitativas o numéricas se basó en el análisis estadístico descriptivo (distribución de frecuencias y estadísticos de tendencia central y dispersión) (Fortune y Reid, 1999; Marlow, 2001; Grinnell y Unrau, 2005; Rubin y Babbie, 1988, 2014; Thyer, 2010). Para ello se utilizó el software de análisis de datos cuantitativos *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, versión 28.
- El análisis de los datos cualitativos consistió en el análisis temático de las respuestas a las preguntas abiertas (Grinnell y Unrau, 2005; Labra, Castro, Wright y Chamblas, 2020), mediante codificación mixta de las categorías: cerrada-deductiva (sector de población prioritario para el trabajo con grupos, temáticas prioritarias para el trabajo con grupos, necesidades, recursos y medidas para el trabajo con grupos en los SSAP) y abierta-inductiva (en función de los resultados obtenidos). Cuando se incluyeron fragmentos literales procedentes de estas respuestas para ilustrar los resultados, éstos fueron identificados con un código alfanumérico: una letra para indicar su origen (C=cuestionario) y un número para indicar el número de cuestionario del que se trataba.

4.6. Bibliografía

- CEA D'ANCONA, M.A. (2001). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- ENGEL, R.J. y SCHUTT, R.K. (2009). *The practice of research in social work* (2nd ed.). Thousand Oaks, Ca: SAGE.
- FORTUNE, A.E., y REID, W.J. (1999). *Research in social work* (3rd ed.). New York, NY: Columbia University Press.
- GRINNELL, R.M., y UNRAU, Y.A. (ed.). (2005). *Social work research and evaluation: Quantitative and qualitative approaches*. New York, NY: Oxford University Press.
- LABRA, O., CASTRO, C., WRIGHT, R., y CHAMBLAS, I. (2020). Thematic Analysis in Social Work: A Case Study. In B.R. Nikku (ed.), *Global Social Work: Cutting Edge Issues and Critical Reflections* (pp. 183-202). London: IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.89464>
- MARLOW, c. (2001). *Research Methods for Generalist Social Work* (3rd ed.). Belmont, CA: Thomson Learning.

- RUBIN, A., y BABBIE, E.R. (1989). *Research methods for social work*. Belmont, CA: Wadsworth.
- RUBIN, A., y BABBIE, E.R. (2014). *Research methods for social work* (8th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- THYER, B. (2010). *The Handbook of social work research methods* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

TERCERA PARTE. RESULTADOS

5. Resultados sobre la percepción, la formación y los conocimientos para el trabajo con grupos

Víctor M. Giménez-Bertomeu
Yolanda Domenech-López
Universidad de Alicante

5.1. La percepción del trabajo con grupos

5.1.1. Concepto y características

En primer lugar, se pidió a las personas participantes que indicaran su grado de acuerdo con la siguiente definición de trabajo con grupos:

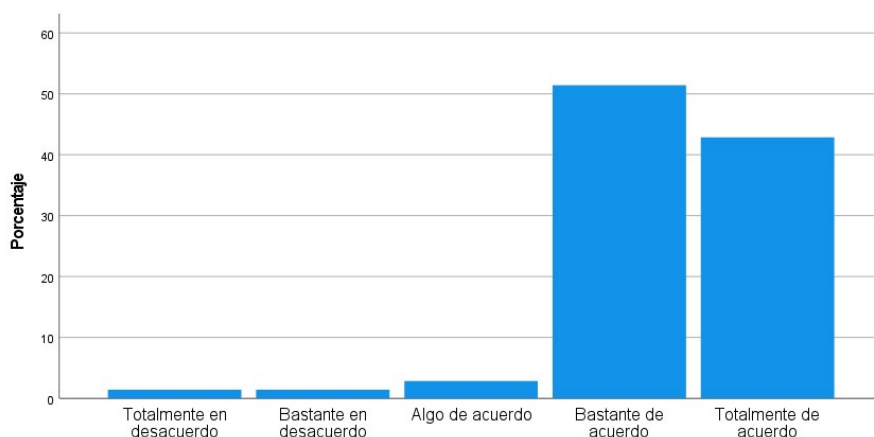
El trabajo grupal es un tipo de intervención que ayuda a las personas, a través de experiencias intencionadas en grupo, a mejorar su funcionamiento social y a enfrentarse de manera más efectiva con sus problemas personales, de grupo o de comunidad.

Los resultados muestran que una amplia mayoría de participantes (94%) está bastante o totalmente de acuerdo con ella.

Tabla 14. Grado de acuerdo con la definición de trabajo con grupos propuesta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Bastante en desacuerdo	1	1,4	1,4	2,9
	Algo de acuerdo	2	2,9	2,9	5,7
	Bastante de acuerdo	36	51,4	51,4	57,1
	Totalmente de acuerdo	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Gráfico 2. Grado de acuerdo con la definición de trabajo con grupos propuesta



En relación con las características del trabajo con grupos, atendiendo a la variabilidad o estabilidad espacial, temporal y de participantes, las respuestas de las personas participantes indican cuanto sigue:

- Los mayores grados de acuerdo se observaron en el trabajo con grupos caracterizado por la máxima estabilidad temporal, espacial y de participantes (Media=5,1; DT=1,5): el 73% estaba de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 53% quienes estaban bastante o totalmente de acuerdo. Un 20% de participantes manifestó algún grado de desacuerdo con estas características.
- Se observaron grados de acuerdo similares, aunque inferiores, cuando el trabajo con grupos era estable en términos de tiempo y participantes y variable en términos del espacio utilizado (Media=4,9; DT=1,6): el 69% estaba de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 44% quienes estaban bastante o totalmente de acuerdo. Un 27% mostró algún grado de desacuerdo con estas características del trabajo con grupos.
- Las personas participantes manifestaron grados de acuerdo y desacuerdo similares respecto al trabajo con grupos estable en tiempo y espacio, pero variable en participantes (Media=4,0; DT=1,6): por un lado, el 49% estaba de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 20% quienes estaban bastante o totalmente de acuerdo; por otro lado, el 43% estaba de algo a totalmente en desacuerdo, y el 21% quienes estaban bastante o totalmente en desacuerdo. Algo similar ocurrió con el trabajo con grupos puntual (Media=3,8; DT=1,9): por una parte, el 44% estaba de algo a totalmente en desacuerdo, siendo el 34% quienes estaban bastante o totalmente en desacuerdo; por otra parte, el 43% estaba de algo a totalmente de acuerdo, y el 20% quienes estaban bastante o totalmente de acuerdo.

- Los mayores grados de desacuerdo se observaron con el trabajo con grupos variable en participantes y espacio y estable temporalmente (Media=3,7; DT=1,8): el 56% estaba de algo a totalmente en desacuerdo, siendo el 31% quienes estaban bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, el 37% de participantes manifestó algún grado de acuerdo con estas características.

Tabla 15. Características percibidas del trabajo con grupos

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo con grupos puede realizarse cuando las personas participantes son <u>fijas</u> y se reúnen en un <u>mismo</u> espacio durante un período <u>continuado</u> de tiempo.	1	1,4	4	5,7	9	12,9	5	7,1	14	20,0	27	38,6	10	14,3	70	100,0	5,1 (1,5)	6 (6)
2. El trabajo con grupos puede realizarse cuando las personas participantes son <u>fijas</u> y se reúnen en <u>diferentes</u> espacios durante un período <u>continuado</u> de tiempo.	2	2,9	4	5,7	13	18,6	3	4,3	17	24,3	21	30,0	10	14,3	70	100,0	4,9 (1,6)	6 (6)
3. El trabajo con grupos puede realizarse cuando los miembros son <u>variables</u> y se reúnen en un <u>mismo</u> espacio durante un período <u>continuado</u> de tiempo.	3	4,3	12	17,1	15	21,4	6	8,6	20	28,6	11	15,7	3	4,3	70	100,0	4,0 (1,6)	5 (6)
4. El trabajo con grupos puede realizarse cuando los miembros son <u>variables</u> y se reúnen en <u>diferentes</u> espacios durante un período <u>continuado</u> de tiempo.	7	10,0	15	21,4	17	24,3	5	7,1	12	17,1	9	12,9	5	7,1	70	100,0	3,7 (1,8)	3 (6)
5. El trabajo con grupos puede realizarse cuando un grupo de personas se reúne para discutir un tema o realizar una tarea de forma <u>puntual</u> .	7	10,0	17	24,3	7	10,0	9	12,9	15	21,4	9	12,9	6	8,6	70	100,0	3,8 (1,9)	2 (6)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

5.1.2. Objetivos

La mayoría de personas participantes está bastante o totalmente de acuerdo con los objetivos del trabajo con grupos propuestos. El grado medio de acuerdo oscila entre los 5,6 y los 6,4 puntos, en una escala de Likert de 7 puntos (1-Totalmente en desacuerdo, 7-Totalmente de acuerdo). Por orden, de mayor a menor acuerdo, se trata de los siguientes:

- Los objetivos en los que observaron los mayores grados de acuerdo fueron «1. Socializar» (Media=6,4; DT=0,8), «3. Proveer de recursos sociales y personales a las personas participantes» (Media=6,4; DT=0,9) y «7. Proporcionar formación, información y apoyo» (Media=6,4; DT=0,9). Más de un 97% de personas participantes estaba de algo a totalmente de acuerdo, y el 90% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- En torno al 95% se mostró de algo a totalmente de acuerdo con «2. Restaurar las relaciones sociales» (Media=6,2; DT=1,0), «4. Prevenir problemas relacionados con la interacción social» (Media=6,1; DT=1,1), «12. Favorecer el cambio social» (Media=6,1; DT=1,1) y «10. Favorecer el cambio individual» (Media=6,1; DT=1,1), y en torno al 75% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- Alrededor del 90% estaba entre algo y totalmente de acuerdo con los objetivos «11. Favorecer el cambio en el entorno» (Media=5,9; DT=1,1), «5. Permitir la valoración individual o autoevaluación» (Media=5,9; DT=1,2) y «6. Permitir el apoyo y mantenimiento individual» (Media=5,8; DT=1,1), y en torno al 70%, bastante o totalmente de acuerdo.
- Por último, entre el 80 y el 85% se mostró de algo a totalmente de acuerdo con los objetivos «9. Favorecer la mediación entre individuos y organizaciones» (Media=5,8; DT=1,1) y «8. Ofrecer un ocio compensatorio» (Media=5,6; DT=1,5), y en torno al 65%, bastante o totalmente de acuerdo.

Tabla 16. Objetivos percibidos del trabajo con grupos

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo grupal cumple un objetivo de socialización.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	1	1,4	5	7,1	25	35,7	38	54,3	70	100,0	6,4 (0,8)	7 (4)
2. El trabajo grupal restaura las relaciones sociales.	0	0,0	1	1,4	1	1,4	1	1,4	8	11,4	27	38,6	32	45,7	70	100,0	6,2 (1,0)	6 (5)
3. El trabajo grupal provee de recursos sociales y personales a las personas participantes.	1	1,4	0	0,0	0	0,0	1	1,4	4	5,7	25	35,7	39	55,7	70	100,0	6,4 (0,9)	7 (6)
4. El trabajo grupal previene problemas relacionados con la interacción social.	1	1,4	0	0,0	1	1,4	2	2,9	9	12,9	26	37,1	31	44,3	70	100,0	6,1 (1,1)	6 (6)
5. El trabajo grupal permite la valoración individual o autoevaluación.	0	0,0	1	1,4	3	4,3	4	5,7	11	15,7	26	37,1	25	35,7	70	100,0	5,9 (1,2)	6 (5)
6. El trabajo grupal permite el apoyo y mantenimiento individual.	0	0,0	1	1,4	2	2,9	4	5,7	16	22,9	25	35,7	22	31,4	70	100,0	5,8 (1,1)	6 (5)
7. El trabajo grupal proporciona formación, información y apoyo.	0	0,0	1	1,4	0	0,0	1	1,4	5	7,1	25	35,7	38	54,3	70	100,0	6,4 (0,9)	7 (5)
8. El trabajo grupal ofrece un ocio compensatorio.	2	2,9	2	2,9	4	5,7	5	7,1	12	17,1	23	32,9	22	31,4	70	100,0	5,6 (1,5)	6 (6)
9. El trabajo grupal favorece la mediación entre individuos y organizaciones.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	10	14,3	14	20,0	20	28,6	25	35,7	70	100,0	5,8 (1,1)	7 (4)
10. El trabajo grupal favorece el cambio individual.	0	0,0	1	1,4	0	0,0	2	2,9	13	18,6	24	34,3	30	42,9	70	100,0	6,1 (1,0)	7(5)
11. El trabajo grupal favorece el cambio en el entorno.	0	0,0	1	1,4	2	2,9	4	5,7	14	20,0	24	34,3	25	35,7	70	100,0	5,9 (1,1)	7(5)
12. El trabajo grupal favorece el cambio social.	0	0,0	1	1,4	1	1,4	2	2,9	10	14,3	29	41,4	27	38,6	70	100,0	6,1 (1,0)	6 (5)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

5.1.3. Niveles de prevención

La gran mayoría de las personas participantes se mostró de acuerdo con la posibilidad de que el trabajo con grupos se pueda llevar a cabo en los cuatro niveles de prevención propuestos. El grado medio de acuerdo oscila entre los 6,3 y los 6,6 puntos, en una escala de Likert de 7 puntos (1-Totalmente en desacuerdo, 7-Totalmente de acuerdo). Por orden, de mayor a menor acuerdo, se trata de los siguientes:

- prevención primaria (prevención) (Media=6,6; DT=0,7) y prevención secundaria (asistencia) (Media=6,5; DT=0,8). El 99% estaba de algo a totalmente de acuerdo, y en torno al 95%, bastante o totalmente de acuerdo.
- Prevención cuaternaria (prevención de recaídas y recidivas) (Media=6,4; DT=0,7). El 100% se mostró de algo a totalmente de acuerdo, y el 90%, bastante o totalmente de acuerdo.
- Prevención terciaria (rehabilitación y/o reinserción) (Media=6,3; DT=1,0). El 96% estaba de algo a totalmente de acuerdo, y el 89%, bastante o totalmente de acuerdo.

Tabla 17. Niveles de prevención percibidos del trabajo con grupos

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo grupal puede llevarse a cabo en actividades de prevención primaria, es decir, para evitar la aparición de los problemas (prevención)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	3	4,3	21	30,0	45	64,3	70	100,0	6,6 (0,7)	7 (3)
2. El trabajo grupal puede llevarse a cabo en actividades de prevención secundaria, es decir, para abordar los problemas cuando ya han aparecido (asistencia)	0	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	2	2,9	26	37,1	41	58,6	70	100,0	6,5 (0,8)	7 (5)
3. El trabajo grupal puede llevarse a cabo en actividades de prevención terciaria, es decir, para devolver las situaciones al momento previo a la aparición de los problemas (reinserción y/o rehabilitación)	0	0,0	0	0,0	2	2,9	1	1,4	5	7,1	25	35,7	37	52,9	70	100,0	6,3 (1,0)	7 (4)
4. El trabajo grupal puede llevarse a cabo en actividades de prevención cuaternaria, es decir, para prevenir o evitar la aparición de los mismos problemas (prevención de recaídas o de recidivas de los problemas)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	10,0	25	35,7	38	54,3	70	100,0	6,4 (0,7)	7 (2)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

5.1.4. Referentes para el trabajo con grupos

En relación con los referentes para el trabajo con grupos, por un lado, la mayor parte de las personas participantes estaba de acuerdo con que:

- Los modelos teóricos sobre trabajo con grupos son necesarios para llevar a cabo cualquier trabajo grupal (93% de alto a totalmente de acuerdo y el 84%, bastante o totalmente de acuerdo) (Media=6,1; DT=0,9).
- Los estándares de trabajo con grupos elaborados desde la propia profesión ofrecen una guía sobre qué y cómo hacer el trabajo grupal (72% de alto a totalmente de acuerdo y el 47%, bastante o totalmente de acuerdo) (Media=5,1; DT=1,5).
- Los estándares de trabajo con grupos elaborados desde otras profesiones distintas a la propia ofrecen una guía sobre qué y cómo hacer el trabajo grupal (67% de alto a totalmente de acuerdo y el 37%, bastante o totalmente de acuerdo) (Media=5,1; DT=1,1).
- Los códigos deontológicos proporcionan información sobre cómo llevar a cabo prácticas grupales (63% de alto a totalmente de acuerdo y el 40%, bastante o totalmente de acuerdo) (Media=4,9; DT=1,7).

Por otro lado, la mayor parte de las personas participantes estaba en desacuerdo con que para algunos trabajos con grupos, no es necesario tener un modelo teórico de referencia. El 49% estaba de algo a totalmente en desacuerdo y el 31%, bastante o totalmente en desacuerdo. No obstante, más de un tercio se manifestó de algo o totalmente de acuerdo (36%). El grado medio de acuerdo fue 3,6 puntos (DT=1,6), representando una posición más cercana al desacuerdo.

Por último, no se observó una mayoría clara en relación con que los conocimientos y habilidades propios de la propia profesión son suficientes para llevar a cabo cualquier trabajo grupal. El 49% se mostró de algo a totalmente en desacuerdo, mientras que el 43% de algo a totalmente de acuerdo. Asimismo, el grado medio de acuerdo fue de 3,9 puntos (DT=1,5), en una escala de 7 puntos (1-Totalmente en desacuerdo, 7-Totalmente de acuerdo), representando una posición intermedia entre el acuerdo y el desacuerdo.

Tabla 18. Referentes percibidos del trabajo con grupos

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Los modelos teóricos sobre trabajo con grupos son necesarios para llevar a cabo cualquier trabajo grupal.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	7,1	6	8,6	34	48,6	25	35,7	70	100,0	6,1 (0,9)	6 (3)
2. Para algunos trabajos con grupos, no es necesario tener un modelo teórico de referencia.	5	7,1	17	24,3	12	17,1	11	15,7	15	21,4	9	12,9	1	1,4	70	100,0	3,6 (1,6)	4 (6)
3. Los códigos deontológicos proporcionan información sobre cómo llevar a cabo prácticas grupales.	3	4,3	5	7,1	6	8,6	12	17,1	16	22,9	11	15,7	17	24,3	70	100,0	4,9 (1,7)	5 (6)
4. Los estándares de trabajo con grupos elaborados desde mi profesión ofrecen una guía sobre qué y cómo hacer el trabajo grupal.	1	1,4	4	5,7	5	7,1	10	14,3	17	24,3	23	32,9	10	14,3	70	100,0	5,1 (1,5)	
5. Los estándares de trabajo con grupos elaborados desde otras profesiones distintas a la mía ofrecen una guía sobre qué y cómo hacer el trabajo grupal.	0	0,0	0	0,0	3	4,3	20	28,6	21	30,0	19	27,1	7	10,0	70	100,0	5,1 (1,1)	5 (4)
6. Los conocimientos y habilidades propios de mi profesión son suficientes para llevar a cabo cualquier trabajo grupal.	1	1,4	14	20,0	19	27,1	6	8,6	18	25,7	11	15,7	1	1,4	70	100,0	3,9 (1,5)	3 (6)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

5.1.5. Figura y rol profesional

Para conocer la percepción existente acerca de las figuras profesionales que pueden llevar a cabo el trabajo con grupos, se exploraron tres posibilidades:

- En primer lugar, si el trabajo con grupos precisa o no de una figura profesional para ser llevado a cabo.
- En segundo lugar, si el trabajo con grupos puede ser realizado por una persona profesional en solitario o por más de una, de la misma o de diferente titulación.
- En tercer lugar, si el trabajo con grupos puede ser llevado a cabo o no por las mismas personas profesionales que realizan el trabajo individual y familiar.

En relación con la necesidad o no de una figura profesional para el trabajo con grupos, las personas participantes se mostraron mayoritariamente de acuerdo con las siguientes posibilidades sugeridas por el equipo investigador:

- Con figura profesional (Media=5,6; DT=1,4). El 77% se mostró entre algo y totalmente de acuerdo, y el 67% bastante o totalmente de acuerdo.
- Sin figura profesional, pero ésta presta apoyo (Media=4,7; DT=1,7). El 66% se manifestó de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 43% quien estaba bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, casi un tercio de participantes se mostró de algo a totalmente en desacuerdo (32%).

Por el contrario, las personas participantes se mostraron mayoritariamente en desacuerdo con la idea que el trabajo con grupos se pueda llevar a cabo sin ninguna figura profesional y sin apoyos puntuales de ésta (Media=3,8; DT=1,8). El 56% se manifestó de algo a totalmente en desacuerdo, siendo el 27% quien estaba bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, algo más de un tercio se mostró de algo a totalmente de acuerdo (37%).

En lo que respecta al número y perfil de las figuras profesionales que pueden llevar a cabo el trabajo con grupos, las personas participantes se mostraron mayoritariamente de acuerdo con las tres posibilidades sugeridas:

- Varias figuras profesionales de distintas titulaciones (Media=6,3; DT=0,8). El 97% se manifestó de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 93% quien estaba bastante o totalmente de acuerdo.
- Varias figuras profesionales de la misma titulación (Media=6,0; DT=1,1). El 89% se manifestó de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 81% quien estaba bastante o totalmente de acuerdo.
- Una única figura profesional en solitario (Media=4,7; DT=1,8). El 63% se manifestó de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 43% quien estaba bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, más de una cuarta parte de las personas participantes se mostró entre algo y totalmente en desacuerdo (29%).

En relación a si las figuras profesionales que lleven a cabo el trabajo con grupos pueden ser o no las mismas que realizan el trabajo con personas y familias, las personas participantes se mostraron ampliamente de acuerdo con ambas posibilidades:

- Distintas figuras profesionales que las del trabajo individual y familiar (Media=5,9; DT=1,1). El 89% se mostró de algo a totalmente de acuerdo, y el 71%, bastante o totalmente de acuerdo.
- Mismas figuras profesionales que las del trabajo individual y familiar (Media=5,6; DT=1,5). El 81% manifestó estar entre algo y totalmente de acuerdo, y el 60%, bastante o totalmente de acuerdo.

En lo que respecta a los roles profesionales que se percibe que se deben desempeñar en el trabajo con grupos, aunque la mayoría de las personas participantes se muestra de acuerdo con todos los propuestos, el grado de acuerdo es diferente en función del rol considerado:

- Los roles con los que existe mayor grado de acuerdo son «9. Planificación y evaluación de la experiencia grupal y del grupo» (Media=6,2; DT=0,9) y «8. Dinamización de las sesiones grupales» (Media=6,0; DT=0,9). En el primer caso, el 96% se muestra de algo a totalmente de acuerdo, y el 82%, bastante o totalmente de acuerdo. En el segundo, también el 96% se manifiesta de algo a totalmente de acuerdo, y el 77%, bastante o totalmente de acuerdo.
- Siguen a los anteriores los roles «3. Dirección de la experiencia grupal» (Media=5,2; DT=1,4), «5. Dirección/coordiación de las reuniones» (Media=5,2; DT=1,5), «4. Coordinación de la realización de una tarea» (Media=5,2; DT=1,4) y «2. Ayudar en la constitución y asesorar a demanda» (Media=5,2; DT=1,4). En estos roles, en torno al 75% o más se mostró de algo a totalmente de acuerdo, y del 43 al 50%, bastante o totalmente de acuerdo.
- Los roles en los que se observaron niveles de acuerdo inferiores fueron «6. Mediación entre el grupo y la institución» (Media=4,7; DT=1,6) y «1. Información y asesoramiento sobre una temática concreta» (Media=4,5; DT=1,6). En ellos, en torno al 60% o más se mostró de algo a totalmente de acuerdo, y del 24 al 34%, bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, en ambos, una cuarta parte o más de las personas participantes se mostró de algo a totalmente en desacuerdo.
- El nivel de acuerdo más bajo se refirió al rol «6. Liderazgo de la experiencia» (Media=4,3; DT=1,6). El 49% se mostró de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 29%, bastante o totalmente de acuerdo. En este caso, más de un tercio se manifestó de algo a totalmente en desacuerdo (36%).

Tabla 19. Percepción de la figura profesional en el trabajo con grupos

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media	Mediana
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	(DT)	(Rango)
1. El trabajo grupal siempre puede ser dinamizado, coordinado o dirigido por un/a profesional y éste/a puede participar en todo el proceso.	0	0,0	2	2,9	8	11,4	6	8,6	7	10,0	26	37,1	21	30,0	70	100,0	5,6 (1,4)	6 (5)
2. El trabajo grupal puede estar dinamizado, coordinado o dirigido sin un/a profesional, aunque éste/a puede realizar tareas puntuales a demanda del grupo.	2	2,9	7	10,0	13	18,6	2	2,9	16	22,9	22	31,4	8	11,4	70	100,0	4,7 (1,7)	5 (6)
3. El trabajo grupal puede llevarse a cabo sin ningún/a profesional, siendo los propios miembros del grupo los que se ayudan a resolver sus dificultades y/o problemas.	5	7,1	14	20,0	20	28,6	5	7,1	9	12,9	12	17,1	5	7,1	70	100,0	3,8 (1,8)	5 (6)
4. El trabajo grupal puede ser dinamizado, coordinado o dirigido por un/a profesional en solitario.	4	5,7	6	8,6	10	14,3	6	8,6	14	20,0	19	27,1	11	15,7	70	100,0	4,7 (1,8)	5 (6)
5. El trabajo grupal puede ser dinamizado, coordinado o dirigido conjuntamente por varias/os profesionales de la misma titulación.	0	0,0	2	2,9	0	0,0	6	8,6	5	7,1	29	41,4	28	40,0	70	100,0	6,0 (1,1)	6 (5)
6. El trabajo grupal puede ser dinamizado, coordinado o dirigido conjuntamente por varias/os profesionales de diferente titulación.	0	0,0	1	1,4	0	0,0	1	1,4	3	4,3	34	48,6	31	44,3	70	100,0	6,3 (0,8)	6 (5)

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media	Mediana
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	(DT)	(Rango)
7. Las/os profesionales del trabajo grupal pueden ser las/os mismas/os que las/os del trabajo individual y familiar.	0	0,0	4	5,7	5	7,1	4	5,7	15	21,4	19	27,1	23	32,9	70	100,0	5,6 (1,5)	6 (5)
8. Las/os profesionales del trabajo grupal pueden ser diferentes de las/os del trabajo individual y familiar.	0	0,0	1	1,4	1	1,4	6	8,6	12	17,1	26	37,1	24	34,3	70	100,0	5,9 (1,1)	6 (5)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

Tabla 20. Roles profesionales percibidos en el trabajo con grupos

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media	Mediana
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	(DT)	(Rango)
1. El rol profesional en un grupo es <u>informar y asesorar sobre una temática</u> concreta.	2	2,9	8	11,4	8	11,4	11	15,7	24	34,3	10	14,3	7	10,0	70	100,0	4,5 (1,6)	5 (6)
2. El rol profesional en un grupo es <u>ayudar a que éste se constituya y asesorar</u> a petición expresa del mismo.	0	0,0	4	5,7	3	4,3	8	11,4	25	35,7	21	30,0	9	12,9	70	100,0	5,2 (1,4)	5 (5)
3. El rol profesional en un grupo es <u>dirigir la experiencia grupal</u> , prolongada en el tiempo y con un grupo de población concreto.	0	0,0	4	5,7	7	10,0	5	7,1	19	27,1	22	31,4	13	18,6	70	100,0	5,2 (1,4)	5,5 (5)
4. El rol profesional en un grupo es <u>coordinar la realización de una tarea</u> llevada a cabo por un conjunto de personas.	1	1,4	2	2,9	8	11,4	7	10,0	18	25,7	23	32,9	11	15,7	70	100,0	5,2 (1,4)	5 (6)
5. El rol profesional en un grupo es <u>dirigir/coordinar las reuniones</u> que se lleven a cabo.	1	1,4	4	5,7	6	8,6	4	5,7	20	28,6	23	32,9	12	17,1	70	100,0	5,2 (1,5)	5,5 (6)
6. El rol profesional en un grupo es <u>mediar entre éste y la institución</u> en la que trabajo.	2	2,9	7	10,0	10	14,3	7	10,0	20	28,6	16	22,9	8	11,4	70	100,0	4,7 (1,6)	5 (6)
7. El rol profesional en un grupo es <u>liderar la experiencia</u> .	3	4,3	8	11,4	14	20,0	11	15,7	14	20,0	16	22,9	4	5,7	70	100,0	4,3 (1,6)	4 (6)
8. El rol profesional en un grupo es <u>dinamizar las sesiones grupales</u> .	0	0,0	0	0,0	1	1,4	2	2,9	13	18,6	32	45,7	22	31,4	70	100,0	6,0 (0,9)	6 (4)

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media	Mediana
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	(DT)	(Rango)
9. El rol profesional en un grupo incluye <u>planificar y evaluar la experiencia grupal y al grupo.</u>	0	0,0	0	0,0	1	1,4	2	2,9	10	14,3	23	32,9	34	48,6	70	100,0	6,2 (0,9)	6 (4)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

5.1.6. El trabajo con grupos en el proceso de intervención y sus modalidades

La percepción de las personas participantes acerca de la ubicación del trabajo con grupos en el proceso de intervención, con arreglo al grado de acuerdo hallado en los resultados, muestra que:

- El trabajo grupal puede llevarse a cabo en todas las fases de la intervención profesional (Media=6,0; DT=1,9). El 87% se manifestó de algo a totalmente de acuerdo, y el 81%, bastante o totalmente de acuerdo.
- El trabajo grupal puede llevarse a cabo inicialmente para dar información a la población usuaria (Media=5,6; DT=1,1). El 89% se mostró entre algo y totalmente de acuerdo, y el 63%, bastante o totalmente de acuerdo.

Por el contrario, las personas participantes se mostraron mayoritariamente en desacuerdo con que:

- El trabajo grupal puede llevarse a cabo sólo en la fase del estudio y valoración de una situación (Media=3,2; DT=1,9). El 63% indicó estar de algo a totalmente en desacuerdo, y el 53%, bastante o totalmente en desacuerdo. No obstante, casi un tercio manifestó estar de algo a totalmente de acuerdo (30%).
- El trabajo grupal puede llevarse a cabo sólo en la fase de ejecución o intervención en una situación (Media=3,8; DT=2,1). El 50% manifestó estar de algo a totalmente en desacuerdo, y el 39%, bastante o totalmente en desacuerdo. No obstante, un 41% indicó estar de algo a totalmente de acuerdo y casi un tercio, bastante o totalmente de acuerdo (31%).

En lo que se refiere a las modalidades mediante las que se percibe que el trabajo con grupos puede ser llevado a cabo, los resultados muestran que existe acuerdo acerca de las tres posibilidades, en grado variable:

- La modalidad presencial es la que cuenta con mayor grado de acuerdo (Media=6,7; DT=1,0). El 94% de las personas participantes indicó estar bastante o totalmente de acuerdo.
- La modalidad híbrida (presencial y virtual) también cuenta con un elevado grado de acuerdo (Media=5,5; DT=1,7). El 74% de las personas participantes se mostró de algo a totalmente de acuerdo, y el 57%, bastante o totalmente de acuerdo.
- La modalidad virtual es en la que se observa menor grado de acuerdo (Media=5,1; DT=1,6). Dos tercios de las personas participantes indicó estar entre algo y totalmente de acuerdo (66%), y el 50%, bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, más de una cuarta parte manifestó estar de algo a totalmente en desacuerdo con esta modalidad (29%).

Tabla 21. Percepción del trabajo con grupos en el proceso de intervención

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo grupal puede llevarse a cabo <u>inicialmente para dar información</u> a la población usuaria.	0	0,0	1	1,4	3	4,3	4	5,7	18	25,7	33	47,1	11	15,7	70	100,0	5,6 (1,1)	6 (5)
2. El trabajo grupal puede llevarse a cabo sólo <u>en la fase del estudio y valoración</u> de una situación.	11	15,7	26	37,1	7	10,0	5	7,1	8	11,4	10	14,3	3	4,3	70	100,0	3,2 (1,9)	2 (6)
3. El trabajo grupal puede llevarse a cabo sólo <u>en la fase de ejecución o intervención</u> en una situación.	11	15,7	16	22,9	8	11,4	6	8,6	7	10,0	15	21,4	7	10,0	70	100,0	3,8 (2,1)	3,5 (6)
4. El trabajo grupal puede llevarse a cabo <u>en la fase de evaluación</u> de una situación.	3	4,3	4	5,7	4	5,7	6	8,6	14	20,0	24	34,3	15	21,4	70	100,0	5,2 (1,6)	6 (6)
5. El trabajo grupal puede llevarse a cabo <u>en todas las fases</u> de la intervención profesional.	2	2,9	1	1,4	1	1,4	5	7,1	4	5,7	26	37,1	31	44,3	70	100,0	6,0 (1,9)	6 (6)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

Tabla 22. Percepción de las modalidades de trabajo con grupos

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo con grupos puede realizarse de manera presencial.	1	1,4	0	0,0	0	0,0	3	4,3	0	0,0	16	22,9	50	71,4	70	100,0	6,7 (1,0)	7 (6)
2. El trabajo con grupos puede realizarse de manera no presencial (virtual).	1	1,4	7	10,0	12	17,1	4	5,7	11	15,7	13	18,6	22	31,4	70	100,0	5,1 (1,6)	5,5 (6)
3. El trabajo con grupos puede realizarse de manera híbrida, tanto de manera presencial como no presencial (virtual).	1	1,4	4	5,7	6	8,6	7	10,0	12	17,1	13	18,6	27	38,6	70	100,0	5,5 (1,7)	6 (6)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

5.1.7. Beneficios del trabajo con grupos

Las personas participantes muestran un grado de acuerdo alto o muy alto con la mayoría de los *beneficios del trabajo con grupos para las personas usuarias*, propuestos por el equipo de investigación. En ellos, el grado medio de acuerdo es superior a 6 puntos, en una escala de 7 puntos, con porcentajes iguales o superiores al 90% de quienes están de algo a totalmente de acuerdo y del 80% o más de quienes se muestran bastante o totalmente de acuerdo. El objetivo en el que se observó un grado de acuerdo menor, aunque alto, fue el «2. Posibilita ofrecer y obtener apoyo material a las personas participantes en el grupo» (Media=5,5; DT=1,4), en el cual el 80% se manifestó entre algo y totalmente de acuerdo, y el 60%, bastante o totalmente de acuerdo.

En lo que se refiere a los *beneficios del trabajo con grupos para las personas profesionales*, de nuevo se observó un grado de acuerdo alto con los propuestos, pero no tan elevado como en los relativos a las personas usuarias:

- Los objetivos con mayor grado de acuerdo fueron «2. Es eficaz y eficiente» (Media=6,2; DT=0,8), «10. Permite desarrollar las habilidades profesionales» (Media=6,1; DT=0,8), «11. Permite ser congruente con la ética profesional» (Media=6,0; DT=1,1), «5. Mejora las relaciones entre personas usuarias y profesionales» (Media=6,0; DT=1,0), «6. Fomenta relaciones horizontales entre personas usuarias y profesionales» (Media=6,0; DT=1,0) y «7. Vincula a las personas participantes con la organización» (Media=5,9; DT=1,0). En ellos, en torno al 90% o más de las personas participantes manifestó estar entre algo y totalmente de acuerdo, y alrededor del 70% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- A los anteriores les siguen «8. Permite cumplir las funciones profesionales» (Media=5,9; DT=1,0), «4. Permite una mayor autonomía y menor dependencia de la población usuaria» (Media=5,8; DT=1,1) y «9. Permite cumplir los objetivos del servicio» (Media=5,7; DT=1,0). En éstos, las personas participantes se mostraron de algo a totalmente de acuerdo en el 85% o más de los casos, y alrededor del 65% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- En último lugar se encuentran «1. Ahorra tiempo respecto al trabajo individual» (Media=5,4; DT=1,4) y «3. Proporciona mayor satisfacción profesional que el trabajo individual» (Media=5,3; DT=1,4). El 65% o más de las personas participantes se manifestó entre algo y totalmente de acuerdo, y alrededor del 50% o más, bastante o totalmente de acuerdo.

Por último, en lo relativo a la percepción de los *beneficios del trabajo con grupos para la organización*, también se observó un grado de acuerdo elevado con los propuestos, pero no tan alto como el constatado en los relativos a las personas usuarias:

- Los objetivos con mayor grado de acuerdo fueron «6. Revitaliza los espacios comunitarios y/o las instituciones» (Media=6,3; DT=0,8) y «4. Fomenta y mejora las relaciones y la participación en la organización y en los entornos comunitarios y/o locales donde se desarrolla el trabajo grupal» (Media=6,2; DT=0,8). En ellos, el 97% o más de las personas participantes manifestó estar entre algo y totalmente de acuerdo, y el 84% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- A los anteriores les siguen «8. Mejora las relaciones entre personas usuarias y profesionales» (Media=5,9; DT=1,0), «10. Permite una mayor autonomía y menor dependencia de la población usuaria» (Media=5,9; DT=1,1), «9. Vincula a las personas participantes con la organización» (Media=5,8; DT=1,2) y «1. Ahorra recursos» (Media=5,8; DT=1,3). En éstos, las personas participantes se mostraron de algo a totalmente de acuerdo en el 90% o más de los casos, y alrededor del 65% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- A continuación se encuentran los siguientes: «5. Mejora la imagen y relación de la institución con la localidad» (Media=5,7; DT=1,2), «2. Ahorra tiempo» (Media=5,7; DT=1,4) y «7. Propone cambios organizacionales, legales y/o sociales» (Media=5,6; DT=1,3). El 80% o más de las personas participantes se manifestó entre algo y totalmente de acuerdo, y alrededor del 55% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- En último lugar observamos el siguiente: «3. Mejora la «imagen» de la población usuaria en la institución» (Media=5,5; DT=1,2). El 73% estaba de algo a totalmente de acuerdo y el 51%, bastante o totalmente de acuerdo.

Tabla 23. Beneficios percibidos del trabajo con grupos para las personas usuarias participantes

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Permite ofrecer y obtener apoyo informativo a las personas participantes en el grupo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,9	31	44,3	37	52,9	70	100,0	6,5 (0,6)	7 (2)
2. Posibilita ofrecer y obtener apoyo material a las personas participantes en el grupo.	1	1,4	2	2,9	4	5,7	6	8,6	15	21,4	22	31,4	20	28,6	70	100,0	5,5 (1,4)	6 (6)
3. Permite ofrecer y obtener apoyo emocional de los participantes en el grupo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	1	1,4	29	41,4	39	55,7	70	100,0	6,5 (0,6)	7 (3)
4. Permite crear, aumentar y/o consolidar una red social de apoyo a las personas participantes en el grupo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	2	2,9	24	34,3	43	61,4	70	100,0	6,6 (0,6)	7 (3)
5. Permite ofrecer y obtener formación y aprendizaje en aspectos comunes a las personas participantes en el grupo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	42,9	40	57,1	70	100,0	6,6 (0,5)	7 (1)
6. Permite modificar los pensamientos negativos sobre la situación en la que la persona participante se encuentra.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	8,6	6	8,6	30	42,9	28	40,0	70	100,0	6,1 (0,9)	6 (3)
7. Posibilita encontrar un espacio en el que identificarse con la situación de otras personas participantes en el grupo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	4	5,7	22	31,4	43	61,4	70	100,0	6,5 (0,7)	7 (3)
8. Ofrecen un espacio de «desahogo», descarga emocional y ventilación de sentimientos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	7,1	27	38,6	38	54,3	70	100,0	6,5 (0,6)	7 (2)

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
9. Permite desarrollar el potencial de las personas participantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	5	7,1	24	34,3	40	57,1	70	100,0	6,5 (0,7)	7 (3)
10. Incrementa la comunicación y las habilidades sociales de las personas participantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	3	4,3	22	31,4	44	62,9	70	100,0	6,7 (0,7)	7 (3)
11. Mejora las relaciones interpersonales de las personas participantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	4	5,7	24	34,3	41	58,6	70	100,0	6,7 (0,7)	7 (3)
12. Posibilita la reciprocidad entre las personas participantes en el grupo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	4	5,7	24	34,3	41	58,6	70	100,0	6,5 (0,7)	7 (3)
13. Reduce la «estigmatización» de algunos grupos de población.	0	0,0	1	1,4	1	1,4	3	4,3	14	20,0	20	28,6	31	44,3	70	100,0	6,1 (1,1)	6 (5)
14. Mejora las relaciones entre personas usuarias y profesionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	7,1	9	12,9	26	37,1	30	42,9	70	100,0	6,2 (0,9)	6 (3)
15. Fomenta relaciones horizontales entre personas usuarias y profesionales.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	4	5,7	9	12,9	24	34,3	32	45,7	70	100,0	6,2 (1,0)	6 (4)
16. Vincula a las personas participantes con la organización.	0	0,0	1	1,4	0	0,0	4	5,7	17	24,3	20	28,6	28	40,0	70	100,0	6,0 (1,1)	6 (5)
17. Permite una mayor autonomía y menor dependencia de la población usuaria.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	2	2,9	11	15,7	28	40,0	28	40,0	70	100,0	6,1 (0,9)	6 (4)
18. Fomenta y mejora las relaciones y la participación con los entornos comunitarios y/o locales donde se desarrolla el trabajo con grupos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,9	10	14,3	19	27,1	39	55,7	70	100,0	6,2 (0,8)	7 (3)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

Tabla 24. Beneficios percibidos del trabajo con grupos para las personas profesionales

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Ahorra tiempo respecto al trabajo individual.	1	1,4	1	1,4	6	8,6	9	12,9	13	18,6	23	32,9	17	24,3	70	100,0	5,4 (1,4)	6 (6)
2. Es eficaz y eficiente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	13	18,6	27	38,6	29	41,4	70	100,0	6,2 (0,8)	6 (3)
3. Proporciona mayor satisfacción profesional que el trabajo individual.	0	0,0	2	2,9	2	2,9	21	30,0	12	17,1	14	20,0	19	27,1	70	100,0	5,3 (1,4)	5 (5)
4. Permite una mayor autonomía y menor dependencia de la población usuaria.	0	0,0	0	0,0	2	2,9	8	11,4	14	20,0	22	31,4	24	34,3	70	100,0	5,8 (1,1)	6 (4)
5. Mejora las relaciones entre personas usuarias y profesionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	7,1	18	25,7	20	28,6	27	38,6	70	100,0	6,0 (1,0)	6 (3)
6. Fomenta relaciones horizontales entre personas usuarias y profesionales.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	4	5,7	14	20,0	23	32,9	28	40,0	70	100,0	6,0 (1,0)	6 (4)
7. Vincula a las personas participantes con la organización.	0	0,0	1	1,4	0	0,0	6	8,6	17	24,3	20	28,6	26	37,1	70	100,0	5,9 (1,0)	6 (5)
8. Permite cumplir las funciones profesionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	15,7	9	12,9	28	40,0	22	31,4	70	100,0	5,9 (1,0)	6 (3)
9. Permite cumplir los objetivos del servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	14,3	16	22,9	26	37,1	18	25,7	70	100,0	5,7 (1,0)	6 (3)
10. Permite desarrollar las habilidades profesionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	4,3	10	14,3	33	47,1	24	34,3	70	100,0	6,1 (0,8)	6 (3)
11. Permite ser congruente con la ética profesional.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	8	11,4	7	10,0	26	37,1	28	40,0	70	100,0	6,0 (1,1)	6 (4)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

Tabla 25. Beneficios percibidos del trabajo con grupos para la organización

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Ahorra recursos.	1	1,4	1	1,4	2	2,9	4	5,7	16	22,9	22	31,4	24	34,3	70	100,0	5,8 (1,3)	6 (6)
2. Ahorra tiempo.	1	1,4	1	1,4	3	4,3	9	12,9	17	24,3	17	24,3	22	31,4	70	100,0	5,7 (1,4)	6 (6)
3. Mejora la «imagen» de la población usuaria en la institución.	0	0,0	0	0,0	3	4,3	16	22,9	15	21,4	17	24,3	19	27,1	70	100,0	5,5 (1,2)	6 (4)
4. Fomenta y mejora las relaciones y la participación en la organización y en los entornos comunitarios y/o locales donde se desarrolla el trabajo grupal.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,9	9	12,9	29	41,4	30	42,9	70	100,0	6,2 (0,8)	6 (3)
5. Mejora la imagen y relación de la institución con la localidad.	1	1,4	0	0,0	0	0,0	11	15,7	17	24,3	17	24,3	24	34,3	70	100,0	5,7 (1,2)	6 (6)
6. Revitaliza los espacios comunitarios y/o las instituciones.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	9	12,9	27	38,6	33	47,1	70	100,0	6,3 (0,8)	6 (3)
7. Propone cambios organizacionales, legales y/o sociales.	1	1,4	0	0,0	1	1,4	12	17,1	16	22,9	17	24,3	23	32,9	70	100,0	5,6 (1,3)	6 (6)
8. Mejora las relaciones entre personas usuarias y profesionales.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	5	7,1	19	27,1	18	25,7	27	38,6	70	100,0	5,9 (1,0)	6 (4)
9. Vincula a las personas participantes con la organización.	1	1,4	0	0,0	2	2,9	4	5,7	17	24,3	21	30,0	25	35,7	70	100,0	5,8 (1,2)	6 (6)
10. Permite una mayor autonomía y menor dependencia de la población usuaria.	0	0,0	0	0,0	2	2,9	5	7,1	17	24,3	22	31,4	24	34,3	70	100,0	5,9 (1,1)	6 (4)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

5.2. Formación y conocimientos para el trabajo con grupos

5.2.1. Formación

Las personas participantes han recibido en su mayoría formación específica para trabajar con grupos (83%). Sólo una minoría no cuenta con esta formación (17%).

El origen de esta formación específica realizada procede fundamentalmente de tres fuentes:

- La formación universitaria para obtener la titulación (63%).
- La formación de entidades públicas o privadas distintas del colegio profesional o de la institución actual (50%).
- La formación de la institución (31%).

Tabla 26. Formación realizada para el trabajo con grupos y fuentes de la formación

	Respuestas		% de casos
	f	%	
No he recibido nunca formación específica para trabajar con grupos.	12	10,1	17,1
Sí he recibido formación para trabajar con grupos en los estudios universitarios de mi titulación.	44	37,0	62,9
Sí he recibido formación para trabajar con grupos en cursos de mi colegio profesional.	3	2,5	4,3
Sí he recibido formación para trabajar con grupos en cursos específicos de mi institución.	22	18,5	31,4
Sí he recibido formación para trabajar con grupos en cursos ofrecidos por otras entidades públicas o privadas distintas de las anteriores.	35	29,4	50,0
Sí he recibido formación para trabajar con grupos (otras)	3	2,5	4,3
Total	119	100,0	170,0

Por lo que respecta a la formación permanente en curso, la mayoría de participantes no realiza ninguna actividad de formación permanente para el trabajo con grupos (59%), frente a un 31% que sí las realiza.

Las actividades de formación permanente de quienes las llevan a cabo son heterogéneas y se concretan en la siguiente tipología, de mayor o menor número de participantes respecto al total que han señalado cada de cada actividad:

- Actividades para conocer otras experiencias realizadas por colegas profesionales (36%).

- Cursos sobre trabajo con grupos de universidades o colegios profesionales (31%).
- Asistencia a jornadas/congresos sobre trabajo con grupos (24%).
- Actividades de actualización con bibliografía sobre trabajo grupal (23%).

Por último, cabe señalar que un 14% de las personas participantes se considera autodidacta en el trabajo con grupos.

Tabla 27. Formación permanente para el trabajo grupal y tipología

	Respuestas		% de casos
	f	%	
No realizo ninguna actividad de formación permanente para el trabajo con grupos.	41	31,3	58,6
Me mantengo actualizada/o con bibliografía sobre trabajo grupal.	16	12,2	22,9
Me intereso por conocer los cursos que se ofrecen desde las universidades o los colegios profesionales sobre trabajo con grupos.	22	16,8	31,4
Me intereso por conocer otras experiencias que realizan colegas profesionales.	25	19,1	35,7
Me intereso por asistir a jornadas/congresos sobre trabajo grupal.	17	13,0	24,3
Me considero ante todo autodidacta sobre trabajo grupal.	10	7,6	14,3
Total	131	100,0	187,1

5.2.2. Conocimientos

El trabajo de investigación también se interesó por el grado de conocimiento de las personas participantes sobre los diferentes tipos de grupo y sobre la metodología específica del trabajo con grupos.

Las personas participantes manifestaron tener un grado de conocimiento de suficiente a muy alto de los diferentes tipos de grupos. No obstante, el grado de conocimiento de cada uno de ellos fue heterogéneo:

- Los grupos informativos (Media=4,9; DT=1,5) y los grupos de formación (Media=4,5; DT=1,6) fueron los tipos más conocidos. En el primer caso, el 86% mostró un grado de conocimiento de suficiente a muy alto; en el segundo, el 76%.
- Los siguientes en grado de conocimiento fueron los grupos de crecimiento personal (Media=4,5; DT=1,6), los grupos de socialización (Media=4,4; DT=1,6) y los grupos de tarea (Media=4,3; DT=1,7). En ellos el grado de conocimiento de suficiente a muy alto era en torno al 73% o superior.

- El grado de conocimiento de suficiente a muy alto fue de alrededor del 65% en los grupos de autoayuda (Media=4,4; DT=1,9) y en los grupos de apoyo (Media=4,3; DT=1,6). No obstante, más de un tercio indicó tener un conocimiento de bajo a muy bajo sobre ellos.
- Respecto a los grupos de acción social (Media=4,1; DT=1,8) y a los grupos de tratamiento (Media=4,1 DT=1,7), se observaron valores entre el 55 y el 60% de personas con un conocimiento de suficiente a alto, pero las personas con conocimientos de bajos a muy bajos sobre ellos eran del 40 al 46% del total.
- Por último, en relación con el grado de conocimiento de los grupos terapéuticos (Media=4,0; DT=1,8), el 52% manifestaba tener un conocimiento de suficiente a muy alto, mientras que el 49%, de bajo a muy bajo.

En lo que concierne al grado de conocimiento sobre la metodología específica del trabajo con grupos, la mayoría de participantes indicó tener un grado de conocimiento de suficiente a muy alto de los diferentes elementos propuestos. No obstante dicho grado de conocimiento fue diferente en función del elemento metodológico considerado:

- Los elementos sobre los que existía mayor grado de conocimiento fueron «4. Planificar reuniones y/o sesiones» (Media=4,6; DT=1,2), «6. Moderar las reuniones» (Media=4,6; DT=1,4), «18. Seguimiento de las normas de un grupo» (Media=4,4; DT=1,3), «17. Identificar roles informales en el grupo» (Media=4,5; DT=1,3) y «5. Dirigir las reuniones» (Media=4,4; DT=1,3). Respecto a ellos, las personas participantes manifestaron disponer de un conocimiento de suficiente a muy alto en el 80% o más de los casos.
- En el resto de elementos propuestos, el porcentaje de personas con un conocimiento de suficiente a muy alto osciló entre el 65 y el 77%, con un porcentaje personas con conocimientos de bajos a muy bajos sobre ellos de entre el 21 y el 36%
- Sólo en lo referente a «11. Poner en práctica técnicas de producción y trabajo grupal» (Media=3,9; DT=1,5) y a «12. Poner en práctica técnicas de cierre de un grupo» (Media=4,0; DT=1,5), el porcentaje de personas con un conocimiento de suficiente a muy alto fue inferior al 65% y el porcentaje personas con conocimientos de bajos a muy bajos sobre ellos de alrededor del 40% del total.

Tabla 28. Grado de conocimiento de los tipos de grupo

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Los grupos de tratamiento (son aquellos que trabajan sobre las necesidades y/o dificultades de los participantes).	6	8,6	4	5,7	18	25,7	17	24,3	5	7,1	14	20,0	6	8,6	70	100,0	4,1 (1,7)	4 (6)
2. Los grupos de tarea (son aquellos cuya finalidad se centra en la tarea para los que han sido creados).	3	4,3	4	5,7	12	17,1	23	32,9	11	15,7	10	14,3	7	10,0	70	100,0	4,3 (1,7)	4 (6)
3. Los grupos informativos (son aquellos cuya finalidad es proporcionar información sobre un aspecto puntual que interese a las personas participantes).	2	2,9	1	1,4	7	10,0	21	30,0	11	15,7	18	25,7	10	14,3	70	100,0	4,9 (1,5)	5 (6)
4. Los grupos de apoyo (son aquellos cuya finalidad es ayudar a las personas participantes a hacer frente a acontecimientos vitales estresantes y a revitalizar estrategias de afrontamiento existentes).	6	8,6	8	11,4	11	15,7	14	20,0	7	10,0	15	21,4	9	12,9	70	100,0	4,3 (1,9)	5 (6)
5. Los grupos de formación (son aquellos cuyo propósito es la formación a través de presentaciones, discusiones y experiencias).	3	4,3	5	7,1	9	12,9	15	21,4	17	24,3	14	20,0	7	10,0	70	100,0	4,5 (1,6)	5 (6)

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media	Mediana
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	(DT)	(Rango)
6. Los grupos de crecimiento personal (son aquellos cuyo propósito es desarrollar el potencial de las personas participantes, la toma de conciencia y el <i>insight</i>).	2	2,9	4	5,7	13	18,6	20	28,6	10	14,3	9	12,9	12	17,1	70	100,0	4,5 (1,6)	4 (6)
7. Los grupos terapéuticos (son aquellos cuya finalidad es la modificación de conductas, la corrección y/o rehabilitación, así como el afrontamiento y solución de problemas a través de intervenciones orientadas al cambio conductual).	8	11,4	5	7,1	21	30,0	9	12,9	10	14,3	9	12,9	8	11,4	70	100,0	4,0 (1,8)	3 (6)
8. Los grupos de socialización (son aquellos cuyo propósito es incrementar la comunicación y las habilidades sociales y mejorar las relaciones interpersonales).	3	4,3	3	4,3	12	17,1	22	31,4	10	14,3	12	17,1	8	11,4	70	100,0	4,4 (1,6)	4 (6)
9. Los grupos de autoayuda (son aquellos cuyo propósito es que las personas participantes se ayuden a resolver sus propios problemas).	6	8,6	5	7,1	13	18,6	15	21,4	7	10,0	11	15,7	13	18,6	70	100,0	4,4 (1,9)	4 (6)
10. Los grupos de acción social (son aquellos que desarrollan e implementan cambios y estrategias de cambio social).	7	10,0	5	7,1	20	28,6	11	15,7	7	10,0	12	17,1	8	11,4	70	100,0	4,1 (1,8)	4 (6)

Nota: MB=Muy bajo, BB=Bastante bajo, B=Bajo, S=Suficiente, A=Alto de acuerdo, BA=Bastante alto, MA=Muy alto.

Tabla 29. Grado de conocimiento de la metodología específica del trabajo con grupos

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Diseñar planes y proyectos de trabajo con grupos.	4	5,7	5	7,1	15	21,4	24	34,3	6	8,6	11	15,7	5	7,1	70	100,0	4,1 (1,6)	4 (6)
2. Diseñar objetivos de grupo.	3	4,3	5	7,1	8	11,4	26	37,1	12	17,1	10	14,3	6	8,6	70	100,0	4,3 (1,5)	4 (6)
3. Diseñar la estructura de un grupo.	3	4,3	6	8,6	12	17,1	23	32,9	12	17,1	10	14,3	4	5,7	70	100,0	4,2 (1,5)	4 (6)
4. Planificar reuniones y/o sesiones.	0	0,0	3	4,3	6	8,6	31	44,3	13	18,6	12	17,1	5	7,1	70	100,0	4,6 (1,2)	4 (5)
5. Dirigir las reuniones.	1	1,4	6	8,6	7	10,0	21	30,0	18	25,7	13	18,6	4	5,7	70	100,0	4,5 (1,4)	4,5 (6)
6. Moderar las reuniones.	1	1,4	6	8,6	5	7,1	20	28,6	20	28,6	12	17,1	6	8,6	70	100,0	4,6 (1,4)	5 (6)
7. Sistematizar las reuniones.	2	2,9	2	2,9	12	17,1	26	37,1	12	17,1	10	14,3	6	8,6	70	100,0	4,4 (1,4)	4 (6)
8. Utilizar técnicas de trabajo en grupo.	2	2,9	6	8,6	14	20,0	22	31,4	14	20,0	6	8,6	6	8,6	70	100,0	4,2 (1,5)	4 (6)
9. Utilizar técnicas de registro grupales.	2	2,9	5	7,1	17	24,3	27	38,6	9	12,9	4	5,7	6	8,6	70	100,0	4,0 (1,4)	4 (6)
10. Poner en práctica técnicas de iniciación del trabajo con grupos.	3	4,3	5	7,1	17	24,3	23	32,9	12	17,1	5	7,1	5	7,1	70	100,0	4,0 (1,4)	4 (6)
11. Poner en práctica técnicas de producción y trabajo grupal.	4	5,7	4	5,7	20	28,6	22	31,4	9	12,9	7	10,0	4	5,7	70	100,0	3,9 (1,5)	4 (6)
12. Poner en práctica técnicas de cierre de un grupo.	4	5,7	5	7,1	18	25,7	19	27,1	14	20,0	6	8,6	4	5,7	70	100,0	4,0 (1,5)	4 (6)
13. Evaluación de las reuniones.	4	5,7	4	5,7	15	21,4	23	32,9	13	18,6	5	7,1	6	8,6	70	100,0	4,1 (1,5)	4 (6)
14. Diagnóstico de las reuniones.	4	5,7	4	5,7	15	21,4	23	32,9	13	18,6	6	8,6	5	7,1	70	100,0	4,1 (1,5)	4 (6)
15. Evaluación del trabajo con grupos.	3	4,3	4	5,7	14	20,0	24	34,3	13	18,6	8	11,4	4	5,7	70	100,0	4,1 (1,4)	4 (6)

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
16. Identificar liderazgos en el grupo.	1	1,4	3	4,3	11	15,7	26	37,1	16	22,9	7	10,0	6	8,6	70	100,0	4,4 (1,3)	4 (6)
17. Identificar roles informales en el grupo.	1	1,4	3	4,3	9	12,9	25	35,7	18	25,7	8	11,4	6	8,6	70	100,0	4,5 (1,3)	4 (6)
18. Seguimiento de las normas de un grupo.	2	2,9	2	2,9	8	11,4	28	40,0	17	24,3	7	10,0	6	8,6	70	100,0	4,4 (1,3)	4 (6) (1-7)
19. Identificar las fases y/o etapas por las que atraviesa un grupo.	3	4,3	4	5,7	16	22,9	19	27,1	16	22,9	7	10,0	5	7,1	70	100,0	4,2 (1,5)	4 (6)
20. Identificar las funciones de los profesionales en cada una de las fases y/o etapas del grupo.	3	4,3	4	5,7	14	20,0	21	30,0	19	27,1	5	7,1	4	5,7	70	100,0	4,1 (1,4)	4 (6)
21. Identificar estilos de comunicación en un grupo.	3	4,3	3	4,3	14	20,0	18	25,7	19	27,1	8	11,4	5	7,1	70	100,0	4,3 (1,4)	4 (6)

Nota: MB=Muy bajo, BB=Bastante bajo, B=Bajo, S=Suficiente, A=Alto de acuerdo, BA=Bastante alto, MA=Muy alto.

6. Resultados sobre el trabajo con grupos necesario en los Servicios Sociales de Atención Primaria

Víctor M. Giménez-Bertomeu
Yolanda Domenech-López
Universidad de Alicante

6.1. El trabajo con grupos necesario en los Servicios Sociales de Atención Primaria

6.1.1. Características

En relación con las características que debería tener el trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP), atendiendo a la variabilidad o estabilidad espacial, temporal y de participantes, los resultados obtenidos muestran que:

- Los mayores grados de acuerdo se observaron en el trabajo con grupos caracterizado por la máxima estabilidad temporal, espacial y de participantes (Media=5,3; DT=1,4): el 79% estaba de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 57% quienes estaban bastante o totalmente de acuerdo. Apenas un 16% de participantes manifestó algún grado de desacuerdo con estas características.
- Se observaron grados de acuerdo similares, aunque inferiores, cuando el trabajo con grupos era estable en términos de tiempo y participantes y variable en términos del espacio utilizado (Media=4,9; DT=1,4): el 67% estaba de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 32% quienes estaban bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, un 22% mostró algún grado de desacuerdo con estas características del trabajo con grupos.
- Las siguientes características en las que predominó el grado de acuerdo, pero en niveles inferiores a los de las antes señaladas, fueron las relativas al trabajo con grupos puntual (Media=4,4; DT=1,4): por una parte, el 53% estaba de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 19% quienes

estaban bastante o totalmente de acuerdo. Un 30% mostró de algún grado de desacuerdo. Algo similar ocurrió con el trabajo con grupos estable en tiempo y espacio, pero variable en participantes (Media=4,4; DT=1,4): por un lado, el 47% estaba de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 23% quienes estaban bastante o totalmente de acuerdo. El 29% manifestó algún grado de desacuerdo. Este resultado llama la atención porque presenta una tendencia inversa al de la posibilidad de que el trabajo con grupos tenga estas características en cualquier contexto sin precisar.

- Los mayores grados de desacuerdo se observaron con el trabajo con grupos variable en participantes y espacio pero temporalmente estable (Media=3,9; DT=1,3): el 46% estaba de algo a totalmente en desacuerdo, siendo el 13% quienes estaban bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, un tercio de las personas participantes manifestó algún grado de acuerdo con que el trabajo con grupos en los SSAP debería tener estas características.

Tabla 30. Características del trabajo con grupos necesario en los SSAP

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo con grupos debería realizarse cuando las personas participantes son <u>fijas</u> y se reúnen en un <u>mismo</u> espacio durante un período <u>continuado</u> de tiempo.	0	0,0	4	5,7	7	10,0	4	5,7	15	21,4	30	42,9	10	14,3	70	100,0	5,3 (1,4)	6 (5)
2. El trabajo con grupos debería realizarse cuando las personas participantes son <u>fijas</u> y se reúnen en <u>diferentes</u> espacios durante un período <u>continuado</u> de tiempo.	0	0,0	2	2,9	13	18,6	8	11,4	25	35,7	13	18,6	9	12,9	70	100,0	4,9 (1,4)	5 (5)
3. El trabajo con grupos debería realizarse cuando los miembros son <u>variables</u> y se reúnen en un <u>mismo</u> espacio durante un período <u>continuado</u> de tiempo.	0	0,0	7	10,0	13	18,6	17	24,3	17	24,3	11	15,7	5	7,1	70	100,0	4,4 (1,4)	4 (5)
4. El trabajo con grupos debería realizarse cuando los miembros son <u>variables</u> y se reúnen en <u>diferentes</u> espacios durante un período <u>continuado</u> de tiempo.	0	0,0	9	12,9	23	32,9	15	21,4	14	20,0	6	8,6	3	4,3	70	100,0	3,9 (1,3)	4 (5)
5. El trabajo con grupos debería realizarse cuando un grupo de personas se reúne para discutir un tema o realizar una tarea de forma <u>puntual</u> .	1	1,4	5	7,1	15	21,4	12	17,1	24	34,3	9	12,9	4	5,7	70	100,0	4,4 (1,4)	5 (6)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

6.1.2. Objetivos

La mayoría de personas participantes está bastante o totalmente de acuerdo con que los objetivos propuestos deberían orientar el trabajo con grupos a realizar en los SSAP. El grado medio de acuerdo oscila entre los 5,7 y los 6,4 puntos, en una escala de Likert de 7 puntos (1-Totalmente en desacuerdo, 7-Totalmente de acuerdo). Por orden, de mayor a menor acuerdo, se trata de los siguientes:

- Los objetivos en los que observaron los mayores grados de acuerdo fueron «7. Proporcionar formación, información y apoyo» (Media=6,4; DT=0,6), «10. Favorecer el cambio individual» (Media=6,2; DT=0,8) y «3. Proveer de recursos sociales y personales a las personas participantes» (Media=6,2; DT=0,8). Respecto a ellos, más de un 97% de personas participantes estaba de algo a totalmente de acuerdo, y el 80% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- En torno al 95% se mostró de algo a totalmente de acuerdo con «2. Restaurar las relaciones sociales» (Media=6,1; DT=0,9), «4. Prevenir problemas relacionados con la interacción social» (Media=6,1; DT=0,9), «12. Favorecer el cambio social» (Media=6,1; DT=0,9), «1. Socializar» (Media=6,1; DT=0,9), «11. Favorecer el cambio en el entorno» (Media=6,0; DT=1,0), y alrededor del 75% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- Alrededor del 90% estaba entre algo y totalmente de acuerdo con los objetivos «5. Permitir la valoración individual o autoevaluación» (Media=6,0; DT=1,0), «6. Permitir el apoyo y mantenimiento individual» (Media=5,9; DT=0,9) y «9. Favorecer la mediación entre individuos y organizaciones» (Media=5,8; DT=1,1), y en torno al 65% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- Por último, el 80 % se mostró de algo a totalmente de acuerdo con el objetivo «8. Ofrecer un ocio compensatorio» (Media=5,7; DT=1,2), y el 57%, bastante o totalmente de acuerdo.

Tabla 31. Objetivos del trabajo con grupos necesarios en los SSAP

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo grupal debería cumplir un objetivo de socialización.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	7,1	11	15,7	27	38,6	27	38,6	70	100,0	6,1 (0,9)	6 (3)
2. El trabajo grupal debería restaurar las relaciones sociales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	5,7	13	18,6	26	37,1	27	38,6	70	100,0	6,1 (0,9)	6 (3)
3. El trabajo grupal debería proveer de recursos sociales y personales a las personas participantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,9	7	10,0	33	47,1	28	40,0	70	100,0	6,2 (0,8)	6 (3)
4. El trabajo grupal debería prevenir problemas relacionados con la interacción social.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	3	4,3	12	17,1	25	35,7	29	41,4	70	100,0	6,1 (0,9)	6 (4)
5. El trabajo grupal debería permitir la valoración individual o autoevaluación.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	5	7,1	13	18,6	24	34,3	27	38,6	70	100,0	6,0 (1,0)	6 (4)
6. El trabajo grupal debería permitir el apoyo y mantenimiento individual.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	4	5,7	17	24,3	28	40,0	20	28,6	70	100,0	5,9 (0,9)	6 (4)
7. El trabajo grupal debería proporcionar formación, información y apoyo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	3	4,3	35	50,0	31	44,3	70	100,0	6,4 (0,6)	6 (3)
8. El trabajo grupal debería ofrecer un ocio compensatorio.	0	0,0	1	1,4	1	1,4	11	15,7	17	24,3	17	24,3	23	32,9	70	100,0	5,7 (1,2)	6 (5)
9. El trabajo grupal debería favorecer la mediación entre individuos y organizaciones.	1	1,4	0	0,0	0	0,0	6	8,6	18	25,7	23	32,9	22	31,4	70	100,0	5,8 (1,1)	6 (6)
10. El trabajo grupal debería favorecer el cambio individual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	11	15,7	30	42,9	28	40,0	70	100,0	6,2 (0,8)	6 (3)

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media	Mediana
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	(DT)	(Rango)
11. El trabajo grupal debería favorecer el cambio en el entorno.	0	0,0	0	0,0	2	2,9	3	4,3	9	12,9	32	45,7	24	34,3	70	100,0	6,0 (1,0)	6 (4)
12. El trabajo grupal debería favorecer el cambio social.	0	0,0	0	0,0	2	2,9	2	2,9	10	14,3	30	42,9	26	37,1	70	100,0	6,1 (0,9)	6 (4)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

6.1.3. Niveles de prevención

La gran mayoría de las personas participantes se mostró de acuerdo con que el trabajo con grupos en los SSAP se debería llevar a cabo en los cuatro niveles de prevención planteados por el equipo investigador. El grado medio de acuerdo oscila entre los 6,2 y los 6,5 puntos, en una escala de Likert de 7 puntos (1-Totalmente en desacuerdo, 7-Totalmente de acuerdo). Por orden, de mayor a menor acuerdo, se trata de los siguientes:

- Prevención primaria (prevención) (Media=6,5; DT=0,7), prevención secundaria (asistencia) (Media=6,4; DT=0,7) y prevención cuaternaria (prevención de recaídas y recidivas) (Media=6,3; DT=0,7). El 100% estaba de algo a totalmente de acuerdo, y el 90% o más, bastante o totalmente de acuerdo.
- Prevención terciaria (rehabilitación y/o reinserción) (Media=6,2; DT=0,9). El 97% estaba de algo a totalmente de acuerdo, y el 83%, bastante o totalmente de acuerdo.

Tabla 32. Niveles de prevención del trabajo con grupos necesarios en los SSAP

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo grupal debería llevarse a cabo en actividades de prevención primaria, es decir, para evitar la aparición de los problemas (prevención)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	10,0	21	30,0	42	60,0	70	100,0	6,5 (0,7)	7 (2)
2. El trabajo grupal debería llevarse a cabo en actividades de prevención secundaria, es decir, para abordar los problemas cuando ya han aparecido (asistencia)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	8,6	30	42,9	34	48,6	70	100,0	6,4 (0,7)	6 (2)
3. El trabajo grupal debería llevarse a cabo en actividades de prevención terciaria, es decir, para devolver las situaciones al momento previo a la aparición de los problemas (reinserción y/o rehabilitación)	0	0,0	0	0,0	1	1,4	1	1,4	10	14,3	27	38,6	31	44,3	70	100,0	6,2 (0,9)	6 (4)
4. El trabajo grupal debería llevarse a cabo en actividades de prevención cuaternaria, es decir, para prevenir o evitar la aparición de los mismos problemas (prevención de recaídas o de recidivas de los problemas)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	10,0	25	35,7	38	54,3	70	100,0	6,3 (0,7)	6 (3)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

6.1.4. Figura y rol profesional

En relación con la percepción de las figuras profesionales que deberían llevar a cabo el trabajo con grupos en los SSAP, las personas participantes ofrecieron una visión diferente a la proporcionada respecto a su percepción de las figuras que pueden realizar el trabajo con grupos sin atender a ningún contexto específico. Así, se observaron acuerdos y desacuerdos en función de la propuesta sugerida por el equipo investigador.

Para conocer la percepción existente acerca de las figuras profesionales que deberían llevar a cabo el trabajo con grupos en los SSAP, se exploraron tres posibilidades:

- En primer lugar, si el trabajo con grupos en los SSAP precisa o no de una figura profesional para ser llevado a cabo.
- En segundo lugar, si el trabajo con grupos debería ser realizado por una persona profesional en solitario o por más de una, de la misma o de diferente titulación.
- En tercer lugar, si el trabajo con grupos debería ser llevado a cabo o no por las mismas personas profesionales que realizan el trabajo individual y familiar.

En relación con la necesidad o no de una figura profesional para el trabajo con grupos en los SSAP, las personas participantes se mostraron mayoritariamente de acuerdo con las siguientes posibilidades sugeridas por el equipo investigador:

- Con figura profesional (Media=5,6; DT=1,4). El 86% se mostró entre algo y totalmente de acuerdo, y el 61% bastante o totalmente de acuerdo.
- Sin figura profesional, pero ésta presta apoyo (Media=4,6; DT=1,6). El 64% se manifestó de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 34% quien estaba bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, algo más de una cuarta parte de participantes se mostró de algo a totalmente en desacuerdo (26%).

Por el contrario, las personas participantes se mostraron mayoritariamente en desacuerdo con la idea que el trabajo con grupos se pueda llevar a cabo sin ninguna figura profesional y sin apoyos puntuales de ésta (Media=3,6; DT=1,6). El 56% se manifestó de algo a totalmente en desacuerdo, siendo el 26% quien estaba bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, un tercio se mostró de algo a totalmente de acuerdo (33%).

En lo que respecta al número y perfil de las figuras profesionales que deberían llevar a cabo el trabajo con grupos, las personas participantes se mostraron mayoritariamente de acuerdo con dos de las tres posibilidades sugeridas:

- Varias figuras profesionales de distintas titulaciones (Media=5,6; DT=1,1). El 84% se manifestó de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 67% quien estaba bastante o totalmente de acuerdo.
- Varias figuras profesionales de la misma titulación (Media=5,1; DT=1,3). El 67% se manifestó de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 46% quien estaba bastante o totalmente de acuerdo.

Por el contrario, se mostraron mayoritariamente en desacuerdo con que el trabajo con grupos en los SSAP debería ser llevado a cabo por una única figura profesional en solitario (Media=3,4; DT=1,4). El 53% se manifestó de algo a totalmente en desacuerdo, siendo el 27% quien estaba bastante o totalmente en desacuerdo. No obstante, más de una quinta parte de las personas participantes se mostró entre algo y totalmente de acuerdo (23%).

En relación a si las figuras profesionales que lleven a cabo el trabajo con grupos deberían ser o no las mismas que realizan el trabajo con personas y familias, las personas participantes se mostraron moderadamente de acuerdo con ambas posibilidades:

- Mismas figuras profesionales que las del trabajo individual y familiar (Media=4,6; DT=1,4). El 50% manifestó estar entre algo y totalmente de acuerdo, y el 26%, bastante o totalmente de acuerdo.
- Distintas figuras profesionales que las del trabajo individual y familiar (Media=4,1; DT=1,5). El 41% se mostró de algo a totalmente de acuerdo, y el 20%, bastante o totalmente de acuerdo.

En ambos casos hay que destacar que las personas participantes que no se mostraron de acuerdo ni en desacuerdo supusieron casi un tercio del total (31%).

En lo que respecta a los roles profesionales que se percibe que se deberían desempeñar en el trabajo con grupos en los SSAP, aunque la mayoría de las personas participantes se muestra de acuerdo con todos los propuestos, el grado de acuerdo es diferente en función del rol considerado:

- Los roles con los que existe mayor grado de acuerdo son «9. Planificación y evaluación de la experiencia grupal y del grupo» (Media=6,1; DT=0,8) y «8. Dinamización de las sesiones grupales» (Media=5,7; DT=0,9). En el primer caso, el 96% se muestra de algo a totalmente de acuerdo, y el 77%, bastante o totalmente de acuerdo. En el segundo, el 90% se manifiesta de algo a totalmente de acuerdo, y el 70%, bastante o totalmente de acuerdo.
- Siguen a los anteriores el rol «5. Dirección/coordiación de las reuniones» (Media=5,5; DT=1,1). Respecto a él, el 84% se mostró de algo a totalmente de acuerdo, y el 57%, bastante o totalmente de acuerdo.
- Los siguientes roles en grado de acuerdo fueron los roles «4. Coordinación de la realización de una tarea» (Media=5,3; DT=1,2), «3. Dirección de la

experiencia grupal» (Media=5,3; DT=1,2), «6. Mediación entre el grupo y la institución» (Media=5,1; DT=1,2), y «2. Ayudar en la constitución y asesorar a demanda» (Media=5,1; DT=1,4). En estos roles, en torno al 73% o más se mostró de algo a totalmente de acuerdo, y del 40 al 50%, bastante o totalmente de acuerdo.

- El rol en el que se observó un nivel de acuerdo inferior fue «1. Información y asesoramiento sobre una temática concreta» (Media=4,9; DT=1,5). El 72% se mostró de algo a totalmente de acuerdo, y 36%, bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, una quinta parte de las personas participantes se mostró de algo a totalmente en desacuerdo (20%).
- El nivel de acuerdo más bajo se refirió al rol «6. Liderazgo de la experiencia» (Media=4,5; DT=1,4). El 54% se mostró de algo a totalmente de acuerdo, siendo el 27%, bastante o totalmente de acuerdo. En este caso, más de una cuarta parte se manifestó de algo a totalmente en desacuerdo (27%).

Tabla 33. La figura profesional necesaria en el trabajo con grupos en los SSAP

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo grupal siempre debería ser dinamizado, coordinado o dirigido por un/a profesional y éste/a puede participar en todo el proceso.	0	0,0	0	0,0	6	8,6	4	5,7	17	24,3	26	37,1	17	24,3	70	100,0	5,6 (1,2)	6 (4)
2. El trabajo grupal debería estar dinamizado, coordinado o dirigido sin un/a profesional, aunque éste/a puede realizar tareas puntuales a demanda del grupo.	3	4,3	5	7,1	10	14,3	7	10,0	21	30,0	19	27,1	5	7,1	70	100,0	4,6 (1,6)	5 (6)
3. El trabajo grupal debería llevarse a cabo sin ningún/a profesional, siendo los propios miembros del grupo los que se ayudan a resolver sus dificultades y/o problemas.	6	8,6	12	17,1	21	30,0	8	11,4	13	18,6	6	8,6	4	5,7	70	100,0	3,6 (1,6)	3 (6)
4. El trabajo grupal debería ser dinamizado, coordinado o dirigido por un/a profesional en solitario.	7	10,0	12	17,1	18	25,7	17	24,3	12	17,1	3	4,3	1	1,4	70	100,0	3,4 (1,4)	3 (6)
5. El trabajo grupal debería ser dinamizado, coordinado o dirigido conjuntamente por varias/os profesionales de la misma titulación.	1	1,4	0	0,0	7	10,0	15	21,4	15	21,4	25	35,7	7	10,0	70	100,0	5,1 (1,3)	5 (6)
6. El trabajo grupal debería ser dinamizado, coordinado o dirigido conjuntamente por varias/os profesionales de diferente titulación.	1	1,4	0	0,0	1	1,4	9	12,9	12	17,1	35	50,0	12	17,1	70	100,0	5,6 (1,1)	6 (6)

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media	Mediana
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	(DT)	(Rango)
7. Las/os profesionales del trabajo grupal deberían ser las/os mismas/os que las/os del trabajo individual y familiar.	1	1,4	3	4,3	9	12,9	22	31,4	17	24,3	12	17,1	6	8,6	70	100,0	4,6 (1,4)	4,5 (6)
8. Las/os profesionales del trabajo grupal deberían ser diferentes de las/os del trabajo individual y familiar.	4	5,7	8	11,4	7	10,0	22	31,4	15	21,4	12	17,1	2	2,9	70	100,0	4,1 (1,5)	4 (6)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

Tabla 34. Roles profesionales necesarios en el trabajo con grupos en los SSAP

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media	Mediana
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	(DT)	(Rango)
1. El rol profesional en un grupo debería ser <u>informar y asesorar sobre una temática concreta</u> .	1	1,4	4	5,7	9	12,9	6	8,6	25	35,7	16	22,9	9	12,9	70	100,0	4,9 (1,5)	5 (6)
2. El rol profesional en un grupo debería ser <u>ayudar a que éste se constituya y asesorar</u> a petición expresa del mismo.	0	0,0	5	7,1	4	5,7	10	14,3	19	27,1	23	32,9	9	12,9	70	100,0	5,1 (1,4)	5 (5)
3. El rol profesional en un grupo debería ser <u>dirigir la experiencia grupal</u> , prolongada en el tiempo y con un grupo de población concreto.	0	0,0	1	1,4	5	7,1	13	18,6	16	22,9	23	32,9	12	17,1	70	100,0	5,3 (1,2)	5,5 (5)
4. El rol profesional en un grupo debería ser <u>coordinar la realización de una tarea</u> llevada a cabo por un conjunto de personas.	0	0,0	2	2,9	2	2,9	11	15,7	21	30,0	25	35,7	9	12,9	70	100,0	5,3 (1,2)	5 (5)
5. El rol profesional en un grupo debería ser <u>dirigir/coordinar las reuniones</u> que se lleven a cabo.	0	0,0	2	2,9	1	1,4	8	11,4	19	27,1	30	42,9	10	14,3	70	100,0	5,5 (1,1)	6 (5)
6. El rol profesional en un grupo debería ser <u>mediar entre éste y la institución</u> en la que trabajo.	1	1,4	1	1,4	5	7,1	11	15,7	24	34,3	21	30,0	7	10,0	70	100,0	5,1 (1,2)	5 (6)
7. El rol profesional en un grupo debería ser <u>liderar la experiencia</u> .	1	1,4	6	8,6	12	17,1	13	18,6	19	27,1	16	22,9	3	4,3	70	100,0	4,5 (1,4)	5 (6)

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
8. El rol profesional en un grupo debería ser <u>dinamizar las sesiones grupales</u> .	0	0,0	0	0,0	2	2,9	5	7,1	14	20,0	38	54,3	11	15,7	70	100,0	5,7 (0,9)	6 (4)
9. El rol profesional en un grupo debería incluir <u>planificar y evaluar la experiencia grupal y al grupo</u> .	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	4,3	13	18,6	31	44,3	23	32,9	70	100,0	6,1 (0,8)	6 (4)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

6.1.5. El trabajo con grupos en el proceso de intervención y las modalidades necesarias

La percepción de las personas participantes acerca de la ubicación del trabajo con grupos en el proceso de intervención necesaria en el caso de los SSAP muestra que:

- El trabajo grupal debería llevarse a cabo en todas las fases de la intervención profesional (Media=5,9; DT=1,3). El 84% se manifestó de algo a totalmente de acuerdo, y el 76%, bastante o totalmente de acuerdo.
- El trabajo grupal debería llevarse a cabo inicialmente para dar información a la población usuaria (Media=5,0; DT=1,5). El 71% se mostró entre algo y totalmente de acuerdo, y el 36%, bastante o totalmente de acuerdo.

Por el contrario, las personas participantes se mostraron mayoritariamente en desacuerdo con que:

- El trabajo grupal debería llevarse a cabo sólo en la fase del estudio y valoración de una situación (Media=3,5; DT=1,7). El 56% indicó estar de algo a totalmente en desacuerdo, y el 31%, bastante o totalmente en desacuerdo. No obstante, más de una cuarta parte manifestó estar de algo a totalmente de acuerdo (29%).
- El trabajo grupal debería llevarse a cabo sólo en la fase de ejecución o intervención en una situación (Media=3,8; DT=1,8). El 52% manifestó estar de algo a totalmente en desacuerdo, y el 29%, bastante o totalmente en desacuerdo. No obstante, un 40% indicó estar de algo a totalmente de acuerdo y casi una cuarta parte, bastante o totalmente de acuerdo (24%).

En lo que se refiere a las modalidades mediante las que se percibe que el trabajo con grupos debería ser llevado a cabo, los resultados muestran que existe acuerdo, en un grado variable, acerca de las dos de las tres posibilidades planteadas por el equipo investigador:

- La modalidad presencial es la que cuenta con mayor grado de acuerdo (Media=5,7; DT=1,4). El 80% de las personas participantes indicó estar de algo a totalmente de acuerdo, y el 71%, bastante o totalmente de acuerdo.
- La modalidad híbrida (presencial y virtual) también cuenta con un mayoritario grado de acuerdo (Media=4,6; DT=1,7). El 53% de las personas participantes se mostró de algo a totalmente de acuerdo, y el 37%, bastante o totalmente de acuerdo.

Sin embargo, en la modalidad virtual es mayoritario el desacuerdo (Media=3,4; DT=1,4). La mayoría de las personas participantes indicó estar entre algo y totalmente en desacuerdo (52%), y el 27%, bastante o totalmente de acuerdo. No obstante, casi una cuarta parte manifestó estar de algo a totalmente de

acuerdo con esta modalidad (24%). Por tanto, sucede lo contrario a lo observado acerca de la percepción de si esta modalidad puede ser llevada a cabo en cualquier contexto sin precisar.

Tabla 35. El trabajo con grupos necesario en el proceso de intervención necesario de los SSAP

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo grupal debería llevarse a cabo <u>inicialmente para dar información</u> a la población usuaria.	3	4,3	3	4,3	3	4,3	11	15,7	25	35,7	14	20,0	11	15,7	70	100,0	5,0 (1,5)	5 (6)
2. El trabajo grupal debería llevarse a cabo sólo <u>en la fase del estudio y valoración</u> de una situación.	8	11,4	14	20,0	17	24,3	11	15,7	7	10,0	11	15,7	2	2,9	70	100,0	3,5 (1,7)	3 (6)
3. El trabajo grupal debería llevarse a cabo sólo <u>en la fase de ejecución o intervención</u> en una situación.	6	8,6	14	20,0	16	22,9	6	8,6	11	15,7	13	18,6	4	5,7	70	100,0	3,8 (1,8)	3 (6)
4. El trabajo grupal debería llevarse a cabo <u>en la fase de evaluación</u> de una situación.	4	5,7	6	8,6	8	11,4	13	18,6	14	20,0	19	27,1	6	8,6	70	100,0	4,5 (1,7)	5 (6)
5. El trabajo grupal debería llevarse a cabo <u>en todas las fases</u> de la intervención profesional.	0	0,0	1	1,4	4	5,7	6	8,6	6	8,6	24	34,3	29	41,4	70	100,0	5,9 (1,3)	6 (5)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

Tabla 36. Modalidades de trabajo con grupos necesarias en los SSAP

	TD		BD		AD		NAD		AA		BA		TA		Subtotal		Media (DT)	Mediana (Rango)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. El trabajo con grupos debería realizarse de manera presencial.	1	1,4	1	1,4	4	5,7	8	11,4	6	8,6	28	40,0	22	31,4	70	100,0	5,7 (1,4)	6 (6)
2. El trabajo con grupos debería realizarse de manera no presencial (virtual).	9	12,9	10	14,3	17	24,3	17	24,3	13	18,6	4	5,7	0	0,0	70	100,0	3,4 (1,4)	3 (5)
3. El trabajo con grupos debería realizarse de manera híbrida, tanto de manera presencial como no presencial (virtual).	4	5,7	7	10,0	3	4,3	19	27,1	11	15,7	16	22,9	10	14,3	70	100,0	4,6 (1,7)	5 (6)

Nota: TD=Totalmente en desacuerdo, BD=Bastante en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, AA=Algo de acuerdo, BA=Bastante de acuerdo, TA=Totalmente de acuerdo.

6.1.6. Población destinataria

Para las personas participantes, los principales sectores de población con los que se debería llevar a cabo trabajo con grupos desde los SSAP son diversos. Se destacan, de mayor o menor número de participantes que los mencionaron, los siguientes:

- Jóvenes (86%).
- Mujer (81%).
- Menores y familia (73%).
- Tercera Edad (69%).
- Población general (66%).
- Con porcentajes del 66%: personas con discapacidad: minorías étnicas; y personas extranjeras, emigrantes, exiliadas, asiladas, refugiadas, etc.
- Personas con enfermedades mentales (64%).
- Personas con drogodependencias u otras adicciones (54%).
- Población reclusa y/o ex-reclusa (46%).
- Personas sin hogar y/o transeúntes (44%).
- Personas con enfermedades crónicas, excluidas las mentales (41%).
- Otros (10%), entre los que se incluye cualquier sector, adolescentes, personas cuidadoras y hombres solos o perceptoras de RVI.

Tabla 37. Sectores de población potenciales con los que se debería llevar a cabo trabajo con grupos en los SSAP

	Respuestas		% de casos
	f	%	
Población general	46	7,9	65,7
Menores y Familia	51	8,8	72,9
Jóvenes	60	10,3	85,7
Tercera Edad	48	8,2	68,6
Mujer	57	9,8	81,4
Personas con discapacidad	46	7,9	65,7
Personas con enfermedades mentales	45	7,7	64,3
Personas con enfermedades crónicas, excluidas las mentales	29	5,0	41,4
Personas con drogodependencias u otras adicciones	38	6,5	54,3
Minorías étnicas	46	7,9	65,7
Población reclusa y/o ex-reclusa	32	5,5	45,7
Personas sin hogar y/o transeúntes	31	5,3	44,3
Personas extranjeras, emigrantes, exiliadas, asiladas, refugiadas, etc.	46	7,9	65,7
Otros (cualquier sector, adolescentes, personas cuidadoras, hombres solos o perceptoras de RVI)	7	1,2	10,0
Total	582	100,0	831,4

También se pidió a las personas participantes que indicaran cuál de los sectores de población sería el prioritario por el que iniciar el trabajo con grupos, si se dieran todas las condiciones para ellos. Entre los sectores prioritarios se destacaron los siguientes, presentados de mayor o menor número de participantes que los mencionaron:

- Menores y/o familia (27%).
- Jóvenes (20%).
- Adolescentes (13%).
- Mujer (11%).
- Tercera edad (10%).
- El resto de sectores mencionados fueron indicados por un 7% o menos de las personas participantes.

Tabla 38. Sector de población o colectivo prioritario para empezar el trabajo con grupos en los SSAP

	Respuestas		% de casos
	f	%	
Adolescentes	9	9,9	12,9
Colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión	2	2,2	2,9
Familias monoparentales	3	3,3	4,3
Menores y/o familia	19	20,9	27,1
Minorías étnicas	1	1,1	1,4
Mujer	8	8,8	11,4
Jóvenes	14	15,4	20,0
Tercera edad	7	7,7	10,0
Padres y/o madres	3	3,3	4,3
Perceptoras/es de prestaciones económicas	2	2,2	2,9
Personas con discapacidad	4	4,4	5,7
Personas con enfermedades mentales	4	4,4	5,7
Personas cuidadoras	1	1,1	1,4
Personas desempleadas	2	2,2	2,9
Personas extranjeras, migrantes	5	5,5	7,1
Personas sin hogar	1	1,1	1,4
Población en general con problema o necesidad común	5	5,5	7,1
Profesorado	1	1,1	1,4
Total	91	100,0	130,0

6.1.7. Temáticas prioritarias

Respecto a esta cuestión, es importante señalar que a los entrevistados, se les pregunta por las temáticas prioritarias si se dieran todas las condiciones y si fueran a empezar a trabajar con grupos. En este sentido, éstas son las temáticas que destacan, agrupadas en las siguientes áreas:

- 1) ÁREA DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO
 - Información, orientación y asesoramiento de recursos
 - Servicios de información y orientación a grupos sobre herramientas y habilidades de inclusión (C- 8)
- 2) ÁREA FORMATIVA
 - *Construcción de espacios seguros/burbuja y formación de Jóvenes/adultos «Ancla» (C-23)*
 - Temáticas formativo-laborales
 - Igualdad de género
 - Violencia de género
 - Violencia sexual
 - Temáticas sobre derechos y obligaciones de los ciudadanos
- 3) ÁREA SOCIOEDUCATIVA
 - Habilidades socioeducativas
 - Temáticas deportivas
 - Igualdad de género
 - Ocio y tiempo libre
 - *Relaciones sociales y autoestima en jóvenes (C-46)*
 - Violencia de género
 - Violencia sexual
- 4) ÁREA SOCIOFAMILIAR
 - Relaciones sociales
 - Relaciones de pareja
 - Habilidades parentales (parentalidad positiva)
 - Violencia familiar
 - Violencia de género
 - Familia y situaciones de dependencia
 - *Educación desde el amor (C-48)*
 - *Disciplina positiva (C-16)*
 - Habilidades parentales
 - *Comunicación en familia (C-16)*
 - *Roles educativos (C-1)*
 - *Procesos de emancipación (C-1)*

5) ÁREA INTRAPERSONAL/INDIVIDUAL

- Habilidades sociales y sociorelacionales
- Temáticas de desarrollo y gestión emocional
- Autoestima
- Salud mental
- Crecimiento personal
- Reducción del estrés
- Resiliencia (Hacer frente a nuevas situaciones difíciles que se presentan)
- Empoderamiento
- Soledad
- Muerte en personas mayores

6) ÁREA PREVENTIVA

- Temáticas relacionadas con el ámbito laboral.
- Temáticas relacionadas con el uso de las redes sociales
- Temáticas relacionadas con el absentismo escolar
- Prevención de la violencia de género
- Prevención adicciones
- Embarazo adolescente
- Prevención suicidio
- Envejecimiento activo

7) ÁREA COMUNITARIA

- Temáticas para los cuidadores
- Temáticas sobre derechos y obligaciones de los ciudadanos
- Temáticas sobre desarrollo comunitario
- Temáticas relacionadas con la vivienda
- Redes sociales de apoyo
- Información recursos municipales
- Relaciones intergeneracionales
- *Español para extranjeros (C-67)*

8) ÁREA TERAPÉUTICA, DE APOYO Y/O DE TRATAMIENTO

- Adicción a las nuevas tecnologías
- Temáticas de apoyo y autoayuda
- Resolución de conflictos
- Abordaje de cambios y perspectivas de futuro en todos los ámbitos
- *Jóvenes infractores (C-42)*

6.1.8. Frecuencia del trabajo con grupos

Por último, se preguntó a las personas participantes que, si se dieran todas las condiciones necesarias para ello y tuvieran que empezar un proyecto de trabajo con grupos con el sector de población o colectivo prioritario antes señalado, con qué frecuencia podrían llevarlo a cabo. La mayoría (83%) señaló que podría realizarlo con una periodicidad semanal o quincenal.

Tabla 39. Frecuencia con la que se podría llevar a cabo el trabajo con grupos en los SSAP

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Semanal	29	41,4	41,4	41,4
	Quincenal	29	41,4	41,4	82,9
	Mensual	10	14,3	14,3	97,1
	Bimensual	1	1,4	1,4	98,6
	Ninguna	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

6.2. Necesidades, recursos y medidas para el trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria

6.2.1. Recursos humanos

Por un lado, en lo que respecta a la *cantidad y perfil de los recursos humanos* necesarios para el trabajo con grupos, las personas participantes coinciden en señalar la necesidad de ampliar la cantidad de recursos humanos. Respecto al perfil que señalan, este es variado, pudiéndose observar una clara apuesta por el trabajo interdisciplinar para trabajar con grupos en los SSAP. Esto se refleja en algunos de los comentarios:

Más personal (C-9)

Ampliar los recursos humanos y las categorías profesionales (C-46)

Más personal con experiencia y/o motivación por el trabajo grupal (C-16)

Mayor número de profesionales de diferentes perfiles y con estabilidad en los puestos de trabajo (E.35)

En la intervención incluiría diferentes perfiles (Psicología, trabajo social, educación social) (C-7)

Hay necesidad de todos los perfiles profesionales, TS, PS, TIS, educadores sociales, monitores (C-29)

Trabajadores sociales, educadores, técnicos de integración social (C-37)

Necesidad de equipo interdisciplinar en la unidad (compuesta actualmente por trabajadores sociales), ampliar quizás con psicólogos u otros perfiles que enriquezcan ese trabajo grupal (C-69)

También, aunque no era el objeto de la pregunta, se destaca la dificultad de poder desempeñar trabajo grupal por la enorme carga de trabajo, el enfoque institucional que no apoya dichas experiencias, la inestabilidad laboral en algunos casos y el escaso tiempo de que dispone el personal profesional para poder dedicarse al trabajo grupal.

Para trabajar a modo grupal hay que cambiar la forma de trabajo desde el principio de la intervención. El enfoque institucional actual no facilita el trabajo grupal por el peso de la intervención que se lleva y el escaso tiempo (C-14)

Falta personal para realizar seguimientos debido al volumen de trabajo que tenemos (C-27)

Estabilidad y continuidad laboral. (C-60)

Desde mi institución se precisa una nueva organización que permita ser más eficiente en la demanda de la población y mayor número de técnicos en primera acogida para poder realizar en un segundo plano un trabajo grupal y poder llevar mayor calidad en la intervención de acompañamiento social (C-2)

Disponer de más tiempo para poder planificar el proyecto y las sesiones además de llevarlas a cabo (C-4)

Por otro lado, en lo que respecta a las *condiciones laborales* para el trabajo con grupos, las personas participantes son muy claras en sus respuestas, pudiéndose agrupar éstas en las siguientes:

- Jornadas laborales más flexibles y con espacios para el trabajo con grupos, pudiendo reorganizar las tareas.

Se facilitaría con una jornada flexible, al fin y al cabo, hay que adaptarse a horarios de los posibles participantes (C-59)

Jornada que permita el trabajo con grupos, liberando de otras tareas (C-65)

Cambiar la dinámica actual de los Servicios Sociales (C-13)

Supone modificar horario de trabajo para que se puedan realizar los grupos (C-4)

Flexibilidad horaria y no mantener la misma carga de trabajo que tengo en este momento (C-70)

No es un problema de condiciones laborales, sino de organización del trabajo (C-12)

- Retribuciones económicas cuando no se integren en la jornada laboral.

Jornada laboral flexible, retribución, incentivos y reconocimiento (C-8)

El trabajo grupal, debe conceptuarse desde la planificación funcional de la misma organización. Vendría muy bien poder tener disponibilidad de trabajar alguna tarde y por supuesto debería incentivarse (C-14)

Incentivos por llevarlos a cabo y gestionarlos (C-33)

Los incentivos y retribuciones nos motivarían. Sobre todo considero que es la carga laboral, la cantidad de casos y la falta de coordinación lo que nos dificulta plantearnos el trabajo grupal. (C-16)

Incentivos económicos para aceptar la flexibilidad horaria. Que la jornada laboral pudiera realizarse en horario de mañana o de tarde y por ello la trabajadora recibiera un complemento a su salario. (C-35)

- Cambios en las dinámicas internas de los SSAP.

Espacio físico, recursos personales y disponibilidad laboral (C-62)

Ajuste laboral puesto que mucho perfil podría sólo acudir por las tardes (C-2)

Planificar la semana y las intervenciones introduciendo esta forma de trabajar, formar al personal, reconocer el trabajo que realizamos en base a una evaluación según se cumplan objetivos (C-26)

Horarios trabajo. Se necesitan espacios en común con los profesionales dentro del horario laborales donde poder hablar, expresar y poner en marcha los grupos, la presión asistencial y de las jefaturas porque no haya listas de espera y todo el mundo sea atendido a la mayor brevedad dificulta este trabajo (C-58)

- Apoyo institucional al trabajo con grupos.

Necesidad de replantear la jornada laboral incorporando el trabajo grupal, flexibilizar la jornada, reconocer y valorar el trabajo grupal (C-1)

La «necesidad de tomar conciencia la institución» de los beneficios que se obtendrían al llevar a cabo trabajos grupales, ajustando realmente los ratios de profesionales necesarios en cada área, para que no se viviera como una carga más, sino como una oportunidad, pero bien calibrado, para no sobrecargar aún más a unos s. sociales. Flexibilidad horaria, formación continua y menos burocracia. (C-22)

- Infraestructuras.

Infraestructuras que faciliten las sesiones de trabajo con grupos (C-66)

Lo importante es la disponibilidad de espacios municipales que muchas veces es misión imposible (C-67)

En lo que respecta a la *formación y/o la supervisión* para el trabajo con grupos, las personas participantes señalan como necesidades y/o recursos que necesitan formación específica para trabajo con grupos en todos sus ámbitos, puesto que aluden a una falta y carencia de formación. Algunas respuestas son más concretas y hacen referencia a formación sobre aspectos concretos del trabajo grupal, como pueden ser los proyectos iniciales de trabajo con grupos, la formación en metodología y la formación en grupos específicos según problemáticas. La constante se mantiene en el reconocimiento de la poca formación sobre trabajo con grupos y la necesidad de contar con expertos externos y equipos de supervisión ajenos a la institución que puedan formarlos y realizar seguimiento de las experiencias que se pongan en marcha.

Sería necesario ahondar en la formación y supervisión en trabajo en grupos, bajo un prisma de conocimientos y herramientas generales iniciales, pero ahondando los profesionales en destrezas sobre el trabajo en los grupos específicos con los que se va a intervenir según el caso. (C-22)

Formación específica. Supervisión posterior de las experiencias prácticas que surjan, que deberían ser apoyadas/valoradas por la organización (C-35)

Tiempo para la supervisión y profesionales especializados (C-24)

Formación y supervisión externa específica (C-30)
Formación en trabajo con grupos, así como formación específica de la problemática que compone el grupo (C-37)
Formación específica sobre metodología y técnicas/instrumentos a aplicar para el correcto funcionamiento. Considero que no hay formación continua, si siquiera básica en esta área (C-44)
Supervisión para el diseño del proyecto inicial y también tutelaje en la fase de implementación y evaluación por parte de profesionales con experiencia. En la primera edición, a modo de entrenamiento. (C-60)

En lo relativo a las temáticas sobre las que las personas participantes consideran que necesitan formación, destaca que todas ellas indican que precisan formación sobre metodología específica de trabajo con grupos (100%), seguida de cerca por la formación sobre grupos (76%) y sobre modelos teóricos y referentes para el trabajo con grupos (74%). Sólo una minoría plantea otras temáticas diversas, de las cuales ninguna de ella supera el 2% de los casos.

Tabla 40. Temáticas de la formación necesaria para el trabajo con grupos en los SSAP

	Respuestas		% de casos
	f	%	
Grupos (tipos, procesos, funcionamiento, etc.)	53	29,0	75,7
Modelos teóricos y referentes de trabajo con grupos	52	28,4	74,3
Metodología específica de trabajo con grupos	70	38,3	100,0
Otras	8	4,4	11,4
Total	183	100,0	261,4

En lo que concierne al *acceso a bibliografía e investigaciones* sobre trabajo con grupos, las personas participantes hacen referencia con carácter general, o bien a la inexistencia de bibliografía y material, o bien al desconocimiento de si existen o no dichos recursos en su institución. También aluden a la importancia de tener acceso e información al respecto.

No tenemos a nivel institución nada de todo esto (C-58)
Tener un lugar (espacio físico o virtual) donde ir a informarse de todo lo que nos pudiese interesar concerniente a nuestro trabajo y carrera sería interesante, pues hay muchos libros obsoletos o páginas que no son de fiar. Un sitio oficial a dónde acudir. (C-60)
No existen tales recursos (C-63)
Todas puesto que actualmente son inexistentes en mi ámbito laboral (C-2)
Desconozco que haya bibliografía que ofrezca la institución, solemos ser autodidactas (C-7)

Es necesario establecer mecanismos de acceso a bibliografía e investigaciones a través de los departamentos de planificación y gestión de la concejalía estableciendo vías de coordinación con la universidad u otras instituciones (C-15)

Por último, los *otros recursos o medidas necesarios* relativos al ámbito de los recursos humanos para el trabajo con grupos, se repiten las necesidades o recursos señalados en las anteriores cuestiones, tales como: falta de personal, estabilidad profesional, reorganización del trabajo, mayor apoyo institucional, flexibilidad de horarios. En definitiva se «reivindica» un reconocimiento del trabajo con grupos por parte de la institución que permita reorganizar y dar cabida a dicho tipo de trabajo o intervención.

Básicamente implementar tanto en los técnicos como en los «directivos» una nueva forma de trabajo. (C-26)

Conseguir personal suficiente y estable para asumir las competencias que legislativamente corresponden a los Servicios Sociales de atención primaria. Optar por dedicar tiempo para este tipo de intervención en detrimento de otras. Incentivar económicamente a los profesionales para que dispongan de flexibilidad horaria. Conseguido todo lo anterior, atrevernos a trabajar de forma diferente. (C-35)

Falta de personal (C-27)

Estabilidad en el equipo en tiempo y en personas (C-28)

Existe un modelo que no da cabida a intervenciones largas por falta de personal en la estructura y largas listas de espera en atención. Las intervenciones carecen de calidad debido a la falta de tiempo y falta de coordinación con otras entidades, así como falta de tiempo y sobrecarga laboral en profesionales que dificulta la realización de tareas distintas y más (C-47)

6.2.2. Recursos materiales

En lo que respecta a los recursos materiales para el trabajo con grupos (espacios e instalaciones, mobiliario, características del espacio para el trabajo grupal, etc.), las personas participantes hacen referencia, por un lado, al tema de los espacios y, por otro, al mobiliario y material (fungible, audiovisual, tecnológico, etc.). En este sentido, las propuestas difieren mucho según el centro en el que se trabaje. En algunos centros sociales sí existen espacios adecuados aunque proponen optimizarlos con una mejoría en la organización de los mismos, mientras que en otros centros sociales se carece de espacios para poder realizar trabajo con grupos.

Salas adecuadas, sala con espejo unidireccional, mobiliario cómodo y adecuado (C-50)

Se precisaría mobiliario y espacio adecuado para esta actividad (C-47)

Espacios preparados con material actualizado y con nuevas tecnologías y que se vayan adaptando a los tiempos. Que no se hagan y se olviden porque se necesita mantenimiento. Instalaciones suficientes en número que nunca hay, hace falta tanto profesional que en cuanto entra gente nueva lo primero que se hace es quitar aulas polivalentes por lo que habilitar las salas existentes en el centro social, mobiliario adecuado, proyector, ordenador... no se necesita una sala muy amplia (C-59)

En mi actual puesto de trabajo para llevar a cabo intervención grupal se precisaría espacio físico, un reajuste en la puerta de entrada de atención a la demanda principal de la ciudadanía, así como mayor número de técnicos, (C-2)

Espacios para trabajo grupal. Depende del tipo de grupo, sería interesante, espejos, espacio para el movimiento, suelo que no sea frío, equipos de sonido, material fungible (C-48)

El centro en el que estoy tiene espacios adecuados (C-56)

En este ámbito, disponemos de los recursos necesarios (C-7)

Falta de sala de reuniones habilitada para la realización de un grupo, falta de medios técnicos como por ejemplo un proyector que permita dinamizar en un momento dado el trabajo grupal (C- 62)

La única sala de la que dispone el (nombre de centro social), no es acogedora y adecuada para hacer grupos de apoyo-acogida... de este tipo. Falta de espacios (C-49)

6.2.3. Recursos económicos

En relación con los recursos económicos necesarios para el trabajo con grupos, las propuestas son también diversas. Algunas personas participantes desconocen esta información, otras no ven necesario recursos económicos adicionales, otras plantean la necesidad de contar con partidas presupuestarias específicas para el trabajo con grupos y algunas hablan de en qué gastarían los recursos económicos.

Desconozco los recursos económicos de que se dispone (C-10)

No creo que se necesiten recursos económicos extras, es cuestión de reorganizar el trabajo (C-12)

Posibilidad de contar con partida presupuestaria para poder hacer efectivo el trabajo grupal dentro de mi organización ahora mismo es inexistente (C-2)

Ninguno (C-3)

Una dotación presupuestaria, si así se precisara (C-4)

Arbitrar presupuestos para desarrollar estas actividades grupales que tienen que ver con gastos de material fungible, posibles talleres de materias específicas, salidas como medio de socialización (C-15)

Gastos extraordinarios (café, material...) (C-38)

Contar con presupuesto para la publicidad y compra de materiales necesarios (C- 46)

6.2.4. Recursos tecnológicos

Respecto a los recursos tecnológicos necesarios para el trabajo con grupos, con carácter general, se han señalado los siguientes:

- Proyector.
- Ordenador.
- Tablets.
- Acceso a Internet (wifi).
- Aulas de informática (salas de ordenadores).

- Videos.
- Cámaras.
- *Webcams*.

6.2.5. Otros recursos e iniciativas

Las otras necesidades, recursos o medidas que se sugieren para facilitar el trabajo con grupos están recogidas en las ya mencionadas.

Asimismo, respecto a algunas iniciativas propuestas por el equipo investigador, la perspectiva de las personas participantes muestra que, en general, la mayoría de ellas considera útiles la mayor parte de dichas iniciativas, en porcentajes superiores al 50%. Por orden de preferencia, destacan las que siguen:

- La «reserva» de tiempo para la planificación, dirección y evaluación de actividades grupales (89%) y la formación continua en trabajo grupal en mi puesto de trabajo (83%).
- La oferta de cursos de formación (79%), la organización de jornadas donde se difundan experiencias en ámbitos similares (74%), la existencia de convenios entre las universidades y los ayuntamientos para la formación y el desarrollo de trabajo con grupos en la entidad local (74%) y el reconocimiento de la organización (71%).
- La existencia de plataformas digitales que ofrezcan herramientas de apoyo al trabajo con grupos (67%) y la existencia de publicaciones específicas sobre experiencia grupales (67%).

La existencia de asociaciones españolas específicas de trabajo con grupos fue considerada una iniciativa útil para facilitarlo para el 40% de las personas participantes.

Tabla 41. Otras iniciativas para fomentar el trabajo con grupos en los SSAP

	Respuestas		% de casos
	f	%	
La existencia de convenios entre las universidades y los ayuntamientos para la formación y el desarrollo de trabajo con grupos en la entidad local	52	11,8	74,3
La existencia de asociaciones españolas específicas de trabajo con grupos.	28	6,4	40,0
La existencia de plataformas digitales que ofrezcan herramientas de apoyo al trabajo con grupos.	47	10,7	67,1
La organización de jornadas donde se difundan experiencias en ámbitos similares.	52	11,8	74,3
La existencia de publicaciones específicas sobre experiencia grupales.	36	8,2	51,4
La formación continua en trabajo grupal en mi puesto de trabajo.	58	13,2	82,9
La oferta de cursos de formación.	55	12,5	78,6
El reconocimiento de mi organización.	50	11,4	71,4
La «reserva» de tiempo para la planificación, dirección y evaluación de actividades grupales.	62	14,1	88,6
Total	440	100,0	628,6

6.2.6. Observaciones finales

El cuestionario incluyó una pregunta final en la que las personas participantes pudieran hacer observaciones o comentarios sobre el mismo. Los recogidos pueden ser agrupados como sigue:

- La mayoría de comentarios hacen referencia al cuestionario (completo, largo, complejo, etc.).
- Algunas observaciones no son nuevas y se han recogido ya a lo largo de los apartados precedentes.
- Algunas personas también comentan datos personales que se «han olvidado» en otros apartados cuantitativos del cuestionario.

A continuación, recogemos algunas citas que podrían resumir «el sentir» de todo el análisis cualitativo en cuanto al poco reconocimiento del trabajo con grupos por parte de la institución y la necesidad de apoyos, a todos los niveles, para poderlo llevar a cabo.

No creo que se fomente el trabajo en grupos. Generalmente la intervención es individual o familiar. (C-63)

Si hay trabajo grupal y comunitario es porque los profesionales quieren y ofrecen tiempo y recursos propios. La «organización» o institución se ha convertido en un obstáculo. Las «complicadas» relaciones entre concejalías ha llegado a un punto que necesitan terapia de grupo. Nos vamos a quedar sin fondos europeos por estas cuestiones. Deberían existir Jefaturas de Programas en Comunitaria y otros. Que el trabajo grupal previene el burnout profesional y es energizante para los profesionales de la acción social. Es un aspecto hoy día fundamental a tener en cuenta (C-23)

Durante años se han incluido en la planificación de cursos formativos para los técnicos municipales los mismos escasos cursos de grupo y de trabajo en red, pero sin una «filosofía» y creencia sobre su eficacia y la inclusión de los conocimientos en la dinámica de nuestro trabajo sobre todo los que de «deciden», se sabe de su existencia, se propone pero siempre como algo adicional al trabajo que realizamos, no como alternativa y por supuesto sin valorar ni reconocer la labor que realizamos los técnicos... (C-1)

La organización del trabajo, el enfoque asistencialista y de gestión de prestaciones, el modelo, la carga de trabajo ha dificultado y dificulta la puesta en marcha de grupos (C-6)

A pesar de que con la nueva ley de Servicios Sociales estamos cambiando la dinámica de los equipos sociales de base, queda mucho camino para alcanzar objetivos comunitarios a través del trabajo grupal (C-13)

Las tareas asignadas a los profesionales de los equipos base desbordan la jornada laboral con las respuestas a las necesidades más básicas, por lo que es insuficiente para organizar el trabajo grupal (C-52)

CUARTA PARTE.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7. Discusión de resultados sobre la percepción y preparación para el trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria

Víctor M. Giménez-Bertomeu
Yolanda Domenech-López
Universidad de Alicante

7.1. La percepción del trabajo con grupos

7.1.1. Concepto y características

Los resultados obtenidos muestran que las personas participantes, personal profesional y directivo de los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP), reconocen un concepto común de trabajo con grupos:

El trabajo grupal es un tipo de intervención que ayuda a las personas, a través de experiencias intencionadas en grupo, a mejorar su funcionamiento social y a enfrentarse de manera más efectiva con sus problemas personales, de grupo o de comunidad.

Por tanto, comparten una misma aproximación al concepto de trabajo con grupos que sirve como punto de partida de cualquier acción prevista en este ámbito.

Las características del trabajo con grupos cuya percepción es compartida por las personas participantes, en términos de variabilidad o estabilidad espacial, temporal y de participantes, son sintetizadas en la figura que sigue:

Figura 1. Características percibidas del trabajo con grupos

				Estabilidad espacial	
				Sí	No
Estabilidad temporal	Sí	Estabilidad de participantes	Sí	Acuerdo	Acuerdo
			No	Ni acuerdo ni desacuerdo	Desacuerdo
	No	Ni acuerdo ni desacuerdo			

Fuente: elaboración propia.

Con arreglo a los resultados, se observa que las personas participantes identifican fundamentalmente el trabajo con grupos con aquél que es estable en el tiempo y con continuidad o estabilidad de sus participantes. La estabilidad del espacio en el que se desarrolla no parece representar un elemento central para identificarlo.

En sentido contrario, no se considera trabajo con grupos aquél que, aun siendo estable en el tiempo, no tiene continuidad ni en participantes ni en espacios.

Por último, no se identifica una percepción clara que permita o no identificar otras modalidades de trabajo colectivo como trabajo con grupos, en particular, cuando se trata de acciones puntuales o cuando tal trabajo no es estable en el tiempo y el espacio pero no en participantes.

Ello significa que la continuidad o estabilidad de las personas participantes y la estabilidad temporal parecen constituir los dos elementos clave que permiten identificar el trabajo con grupos genuino.

7.1.2. Objetivos

Los resultados muestran que todos los objetivos propuestos por el equipo investigador, de los que la literatura reconoce como objetivos posibles del trabajo con grupos, son reconocidos por las personas participantes como objetivos del trabajo con grupos, en porcentajes iguales o superiores al 80%. Se observa también que el grado de acuerdo es mayor en todos aquellos objetivos que tienen impactos en las personas y en sus entornos, especialmente en términos de incremento de sus recursos personales y de sus relaciones sociales.

De este modo, existe congruencia entre la percepción de las personas participantes acerca de los objetivos que puede perseguir el trabajo con grupos y las propuestas al respecto procedentes de la literatura sobre trabajo grupal.

7.1.3. Niveles de prevención

En relación con los niveles de prevención en los que se puede situar el trabajo con grupos, los resultados indican que las personas participantes consideran

que éste se puede desarrollar en cualquiera de ellos: prevención primaria, prevención secundaria, prevención terciaria y prevención cuaternaria.

7.1.4. Referentes para el trabajo con grupos

A la vista de los resultados obtenidos, parece clara la idea que el trabajo con grupos necesita sustentarse en fundamentos teórico-metodológicos, deontológicos y profesionales para ser llevado a cabo adecuadamente. Así, se rechaza la idea de que no es imprescindible tener un modelo teórico de referencia, aunque no para un tercio de las personas participantes. Quizá esto tenga relación con la idea de plantear una experiencia de grupo bajo un solo modelo teórico para unas y bajo un modelo ecléctico o varios modelos, para otras. Este aspecto señala una línea de trabajo futuro.

Por otro lado, no parece claro que los conocimientos y habilidades propios de la profesión, adquiridos principalmente durante la formación universitaria, sean suficientes para llevar a cabo cualquier trabajo con grupos. Este aspecto requiere una exploración futura más en profundidad para identificar en qué casos esta formación no se percibe como suficiente y plantear alternativas para su mejora.

7.1.5. Figura y rol profesional

En primer lugar, hay que destacar que el acuerdo es amplio acerca de que el trabajo con grupos requiere de una figura profesional, con una atribución mayor o menor de funciones, pero participante en el grupo. No obstante, quienes consideraron innecesaria esta figura profesional fueron más de un tercio de las personas participantes. Por ello, este aspecto debería ser objeto de mayor debate con ellas.

En segundo lugar, se considera que, preferentemente, el trabajo con grupos puede ser llevado a cabo por varias personas profesionales, de la misma o distinta titulación (lo que en la literatura se denomina «coordinización» o «codirección»), frente a su desarrollo en solitario por una sola figura profesional, aunque sin excluir esta última opción.

En tercer lugar, se coincide tanto en la idea de que el trabajo con grupos puede ser puesto en práctica por las mismas figuras profesionales que llevan a cabo el trabajo individual y familiar, compatibilizando ambas tareas, como con la idea contraria, es decir, que el trabajo con grupos puede ser desarrollado por distintas figuras profesionales a las que se encargan del trabajo individual y familiar. Probablemente ello se explica porque la cuestión se planteaba en términos de posibilidad, con independencia del contexto en el que tuviera que llevarse a cabo. Más adelante veremos que, cuando se valora en el contexto de los SSAP el porcentaje de acuerdo disminuye notablemente,

también en ambos casos, y se incrementa notablemente el porcentaje de personas indecisas.

A modo de resumen, estos resultados se pueden sintetizar en la figura que sigue:

Figura 2. La figura profesional percibida en el trabajo con grupos

				Titulación	
				Misma titulación	Diferente titulación
Con figura profesional	Sí	Compatibilización del trabajo grupal con el trabajo individual/familiar	Sí	Acuerdo	
			No	Acuerdo	
				Acuerdo	Acuerdo
	No	Apoyo profesional puntual	Sí	Acuerdo	
			No	Desacuerdo	

Fuente: elaboración propia.

En lo concerniente a los roles profesionales a desempeñar en el trabajo con grupos, al igual que ocurrió con los objetivos, la percepción de los roles es congruente con los propuestos por la literatura al respecto, pues los resultados muestran un acuerdo mayoritario con la posibilidad de desarrollo de todos ellos. Es de destacar que los niveles más bajos de acuerdo y más bajos de personas en desacuerdo se observaron en el rol de liderazgo de la experiencia grupal. Ello puede ser explicado porque se parte fundamentalmente de una percepción del rol profesional como no directivo o no protagónico en la experiencia de grupo. También puede ser interpretado porque en la literatura, cuando se habla de liderazgo se entiende como un rol informal que debe surgir de entre los miembros del grupo. De ahí, quizá, que la confusión puede haberse dado al no especificar el tipo de liderazgo al que se hacía referencia, si liderazgo formal o liderazgo informal.

7.1.6. El trabajo con grupos en el proceso de intervención y sus modalidades

La percepción de las personas participantes acerca de la ubicación del trabajo con grupos en el proceso de intervención muestra que se considera que éste se puede llevar a cabo en cualquier fase del proceso, incluidas las fases iniciales de contenido eminentemente informativo. De este modo, se está en desacuerdo con limitar este tipo de trabajo exclusivamente a unas fases concretas del proceso de intervención.

En relación con las modalidades que puede adoptar el trabajo con grupos, la preferida es la modalidad presencial o aquella que, aun siendo híbrida, incluye interacción presencial con los miembros del grupo. No obstante, la

mayoría de las personas participantes no descarta la posibilidad de que el trabajo con grupos pueda ser desarrollado mediante modalidades virtuales.

7.1.7. Beneficios del trabajo con grupos

Se reconoce mayoritariamente que el trabajo con grupos genera beneficios para las personas usuarias, para las personas profesionales y para la organización. El grado de acuerdo mostrado respecto a estos tres grupos de beneficios propuestos por el equipo de investigación es coherente con la tipología de beneficios que la literatura sobre trabajo grupal identifica como resultado del trabajo con grupos.

7.2. La formación y los conocimientos para el trabajo con grupos

En primer lugar, hay que destacar que las características de las personas participantes relativas a su experiencia de trabajo con grupos indican que:

- Un porcentaje elevado de ellas había realizado con anterioridad algún tipo de trabajo con grupos. Ello supone una fuente de formación y conocimientos relevante, procedente de la práctica profesional.
- La mayoría de quienes no realizaban trabajo grupal en la actualidad, desearía realizarlo. Esto implica una actitud predispuesta al trabajo con grupos.

7.2.1. Formación

Además de lo señalado con anterioridad, los resultados muestran como principal punto fuerte para el trabajo con grupos el que una amplia mayoría tiene formación específica para el trabajo con grupos, obtenida fundamentalmente de la formación universitaria para la obtención del título o de cursos ofrecidos por entidades públicas o privadas distintas de la institución actual y del colegio profesional.

Como punto débil destaca que la mayoría de personas participantes no realiza actividades de formación permanente para el trabajo con grupos. Ésta puede ser identificada con un área de mejora en el futuro.

7.2.2. Conocimientos

Los resultados acerca del conocimiento existente sobre los diferentes tipos de grupos y de la metodología específica de trabajo con grupos muestran que de todos ellos se tiene, al menos, un conocimiento suficiente.

Sin perjuicio de la necesidad general de mantener una base de conocimientos y habilidades actualizada, los elementos en los que se observaron

niveles de bajos a muy bajos en porcentajes iguales o superiores al 30% de las personas participantes indican áreas en las que la formación al respecto debe ser reforzada.

En el caso de la tipología de grupos, los tipos respecto a los cuales es necesario reforzar la formación, si es necesario, son, por este orden, los siguientes:

- Los grupos terapéuticos.
- Los grupos de acción social.
- Los grupos de tratamiento.
- Los grupos de apoyo.
- Los grupos de autoayuda.

En lo que respecta a la metodología específica para el trabajo con grupos, los aspectos respecto a los cuales es necesario reforzar la formación son, por este orden, los siguientes:

- Poner en práctica técnicas de producción y trabajo grupal.
- Poner en práctica técnicas de cierre de un grupo.
- Poner en práctica técnicas de iniciación del trabajo con grupos.
- Utilizar técnicas de registro grupales.
- Diseñar planes y proyectos de trabajo con grupos.
- Identificar las fases y/o etapas por las que atraviesa un grupo.
- Diagnóstico de las reuniones.
- Utilizar técnicas de trabajo en grupo.
- Diseñar la estructura de un grupo.
- Evaluación del trabajo con grupos.
- Identificar las funciones de las/os profesionales en cada una de las fases y/o etapas del grupo.
- Identificar estilos de comunicación en un grupo.

8. Discusión de resultados sobre el trabajo con grupos necesario en los Servicios Sociales de Atención Primaria y las necesidades para lograrlo

Víctor M. Giménez-Bertomeu
Yolanda Domenech-López
Universidad de Alicante

8.1. El trabajo con grupos que necesitan los Servicios Sociales de Atención Primaria

8.1.1. Características

Las características del trabajo con grupos que se debería llevar a cabo en los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP), en términos de variabilidad o estabilidad espacial, temporal y de participantes, cuya percepción es compartida por las personas participantes son sintetizadas en la figura que sigue:

Figura 3. Características necesarias del trabajo con grupos en los SSAP

			Estabilidad espacial		
			Sí	No	
Estabilidad temporal	Sí	Estabilidad de participantes	Sí	Acuerdo	Acuerdo
			No	Acuerdo	Desacuerdo
	No		Acuerdo		

Fuente: elaboración propia.

Los resultados muestran que las personas participantes identifican fundamentalmente el trabajo con grupos necesario en los SSAP con:

- Por un lado, aquél que es estable en el tiempo y con continuidad o estabilidad de sus participantes.

- Por otro lado, y paradójicamente, también con el que es puntual (discutir un tema o realizar una tarea).
- Asimismo, aquél que es estable temporal y espacialmente, pero en el que sus participantes no tienen continuidad temporal, es decir, son variables

Como se puede observar, en los dos primeros casos, la estabilidad del espacio en el que se desarrolla no parece representar un elemento central para identificarlo.

En sentido contrario, no se considera trabajo con grupos que deberían desarrollar los SSAP aquél que, aun siendo estable en el tiempo, no tiene continuidad ni en participantes ni en espacios.

Estos resultados difieren de los encontrados al respecto del trabajo con grupos posible en cualquier contexto, analizados en el capítulo anterior, en algunos de los cuales no se observó una postura clara entre las personas participantes que ahora se decanta en sentido del acuerdo. Ello ocurre en relación con las acciones puntuales y con el trabajo grupal estable en tiempo y espacio pero no en participantes. Ahora, aplicándolo al contexto de los SSAP, la continuidad temporal y de participantes no parecen constituir factores clave que permitan identificar el trabajo con grupos necesario en los SSAP.

El fenómeno anterior probablemente puede ser explicado porque las personas participantes han considerado antes el tipo de trabajo colectivo que se debería realizar en los SSAP, atendiendo a sus necesidades actuales, y no tanto si ese tipo de trabajo colectivo puede ser considerado una forma genuina de trabajo con grupos. También, en relación con lo anterior, esta percepción puede guardar relación con las necesidades derivadas de la amplia rotación de personas usuarias de los SSAP y, a su vez, con las situaciones de «cronicidad» de algunas de ellas. Además, en lo que concierne al trabajo puntual, éste podría estar relacionándose con las primeras etapas de la intervención profesional.

8.1.2. Objetivos

Los resultados muestran que todos los objetivos propuestos por el equipo investigador, de los que la literatura reconoce como objetivos posibles del trabajo con grupos, son reconocidos por las personas participantes como objetivos que debería tener el trabajo con grupos en los SSAP, en porcentajes iguales o superiores al 80%. De nuevo se observa que el grado de acuerdo es mayor en todos aquellos objetivos que tienen impactos en las personas y en sus entornos, especialmente en términos de incremento de sus recursos personales y sus relaciones sociales.

De este modo, existe congruencia entre la percepción de las personas participantes acerca de los objetivos que debería perseguir el trabajo con grupos en los SSAP y las propuestas al respecto procedentes de la literatura sobre

trabajo grupal, así como con su propia percepción acerca de los objetivos posibles en este tipo de trabajo en cualquier contexto de trabajo.

8.1.3. Niveles de prevención

En relación con los niveles de prevención en los que se debería situar el trabajo con grupos en los SSAP, los resultados indican que las personas participantes consideran que éste se debería desarrollar en cualquiera de ellos, también de manera congruente con los niveles de prevención que consideraron posibles en cualquier contexto: prevención primaria, prevención secundaria, prevención terciaria y prevención cuaternaria.

8.1.4. Figura y rol profesional

En primer lugar, hay que destacar que el acuerdo es amplio acerca de que el trabajo con grupos que se debería llevar a cabo en los SSAP requiere de una figura profesional, con una atribución mayor o menor de funciones, pero debería participar en el grupo. No obstante, un tercio de las personas participantes consideraron innecesaria una figura profesional en el trabajo con grupos en los SSAP. Por ello, este aspecto debería ser objeto de mayor debate con ellas.

En segundo lugar, se considera que, preferentemente, el trabajo con grupos en los SSAP debería ser llevado a cabo por varias personas profesionales, de la misma o distinta titulación. Por el contrario, no se considera que éste deba ser desarrollado en solitario por una sola figura profesional. Esto último representa una diferencia respecto al trabajo con grupos que puede ser realizado en cualquier contexto, analizado en el capítulo anterior, que estaría respondiendo a las necesidades particulares de los SSAP.

En tercer lugar, se coincide tanto en la idea de que el trabajo con grupos debería ser puesto en práctica por las mismas figuras profesionales que llevan a cabo el trabajo individual y familiar, compatibilizando ambas tareas, como con la idea contraria, es decir, que el trabajo con grupos puede ser desarrollado por distintas figuras profesionales a las que se encargan del trabajo individual y familiar. No obstante, ahora que la valoración de ambas posibilidades se realiza desde el contexto de los SSAP, el porcentaje de acuerdo disminuye notablemente en ambos casos, y se incrementa notablemente el porcentaje de personas indecisas, si se comparan los resultados con los analizados en el capítulo anterior al plantear esta cuestión en términos de posibilidad, con independencia del contexto en el que tuviera que llevarse a cabo. Este fenómeno podría estar evidenciando una ambivalencia profesional entre, por un lado, el deseo de compatibilizar el trabajo grupal, que se percibe como gratificante, con el trabajo individual y/o familiar para evitar quedar «relegada/o» sólo a la intervención con personas y familias y, por otro lado,

la realidad de tener que diferenciar las figuras profesionales que realizan ambos tipos de intervenciones en un contexto como el de los SSAP, marcado por una intensa demanda asistencial de personas y familias, que impediría la compatibilización. Así, las personas participantes estarían pivotando entre la compatibilización y la claudicación frente al trabajo con grupos en los SSAP. Ello sugiere que este aspecto necesita ser objeto de profundización y de mayor debate.

Estos resultados se pueden sintetizar en la figura que sigue.

Figura 4. La figura profesional necesaria en el trabajo con grupos en los SSAP

				Titulación	
				Misma titulación	Diferente titulación
Con figura profesional	Sí	Compatibilización del trabajo grupal con el trabajo individual/familiar	Sí	Acuerdo (pero un tercio de indecisas/os)	
			No	Acuerdo (pero un tercio de indecisas/os)	
				Acuerdo	Acuerdo
	No	Apoyo profesional puntual	Sí	Acuerdo	
			No	Desacuerdo	

Fuente: elaboración propia.

En lo que se refiere a los roles profesionales que se deberían desempeñar en el trabajo con grupos en los SSAP, al igual que ocurrió con los objetivos, la percepción de los roles es congruente con los propuestos por la literatura al respecto y con los que las propias personas participantes consideran roles posibles en cualquier contexto, pues los resultados muestran un acuerdo mayoritario con que se deberían desarrollar todos ellos. Es de destacar que los niveles más bajos de acuerdo y más altos de personas en desacuerdo se observaron en el rol de liderazgo de la experiencia grupal. Ello puede ser explicado porque se parte fundamentalmente de una percepción del rol profesional como no directivo o no protagónico en la experiencia de grupo, tanto en cualquier contexto (como vimos en el capítulo anterior), como en el contexto particular de los SSAP.

8.1.5. El trabajo con grupos en el proceso de intervención y sus modalidades

La percepción de las personas participantes acerca de cuál debería ser la ubicación del trabajo con grupos en el proceso de intervención en los SSP muestra que se considera que éste se debería llevar a cabo en cualquier fase del proceso, incluidas las fases iniciales de contenido eminentemente

informativo. Así, predomina el desacuerdo en relación con limitar este tipo de trabajo exclusivamente a unas fases concretas del proceso de intervención.

En relación con las modalidades que debería adoptar el trabajo con grupos en los SSAP, la preferida es la modalidad presencial, seguida a distancia de aquella que, aun siendo híbrida, incluye interacción presencial con los miembros del grupo. Por el contrario, aunque se consideró posible como vimos en el capítulo anterior, la mayoría de las personas participantes descarta que el trabajo con grupos en los SSAP debería ser desarrollado mediante modalidades exclusivamente virtuales.

8.1.6. Población destinataria, temáticas prioritarias y frecuencia necesaria

Los resultados obtenidos muestran un heterogéneo conjunto de colectivos o sectores de población con los que se debería llevar a cabo trabajo con grupos en los SSAP. Entre ellos destacan principalmente:

- Por un lado, familias, menores y jóvenes.
- Por otro lado, mujeres.
- Asimismo, con un peso similar, población en general, personas mayores, persona con problemáticas específicas (discapacidad, etnia, extranjería, salud mental y adicciones).

En relación con las temáticas prioritarias a abordar en el trabajo con grupos en los SSAP, los resultados muestran que son muy variadas, dirigidas a todos los sectores de población (jóvenes, familias, personas dependientes, mayores, salud mental, adicciones...), que combinan todas las áreas posibles de intervención (área de información, orientación y asesoramiento; área formativa, área socioeducativa, área Sociofamiliar, área intrapersonal, área preventiva, área de tratamiento y área comunitaria) y que incluyen tanto contenidos teórico-práctico sobre los diferentes temas expuestos en los resultados, como habilidades de afrontamiento de las dificultades que se pueden presentar. En este sentido, abarcan todas las propuestas posibles de trabajo y no dejan fuera ningún área ni colectivo objeto de intervención en los SSAP, lo que indica que el trabajo con grupos es adecuado para abordar todas las temáticas y con todos los sectores de población planteados.

8.2. Las necesidades para el trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria

8.2.1. Recursos humanos

La percepción de las personas participantes sobre la *cantidad de recursos humanos* que necesitan para llevar a cabo las experiencias grupales es

unánime. Plantean la necesidad de más profesionales para trabajar con grupos. Los perfiles profesionales propuestos son diversos y, tal y como se refleja en los resultados, responden a la experiencia de trabajo interdisciplinar y de trabajo en equipo que se lleva a cabo en los SSAP. Esto también tiene relación con la codirección de los grupos donde, como hemos visto, anteriormente, las personas participantes apuestan claramente por esta modalidad de dirigir, coordinar y/o conducir grupos.

En cuanto a las *condiciones laborales* para el trabajo con grupos, se hace referencia al escaso reconocimiento institucional del trabajo con grupos, ya que la percepción de las personas participantes es la escasa conciencia de necesidad y apoyos para el trabajo grupal. En este sentido, también se destaca la poca flexibilidad de las jornadas laborales y la necesidad de «reservar» espacios profesionales para el trabajo con grupos. Relacionado con esto último, las personas participantes destacan la posibilidad de contar con retribuciones e incentivos para llevar a cabo las experiencias grupales siempre que éstas no pudieran ubicarse en las jornadas laborales. En definitiva, señalan como clave el apoyo institucional y un cambio en las dinámicas internas de los SSAP que faciliten todo lo expuesto.

En relación con la *formación y/o supervisión* para las experiencias grupales que pudieran desarrollarse, tal y como hemos visto en los resultados, hacen referencia a la necesidad de formación generalista y específica sobre trabajo con grupos. Destacan, también, el desconocimiento o inexistencia de información sobre trabajo con grupos a través de *investigaciones y/o bibliografía disponible* desde sus diferentes centros de trabajo.

8.2.2. Recursos materiales

En cuanto a los recursos materiales, por un lado, se destacan la falta de espacios o bien de espacios adecuados para el trabajo con grupos y, por otro, la poca adaptación de los mismos a las necesidades que pudieran surgir en los grupos. Cuando se hace referencia a este tipo de recursos se menciona no solamente el mobiliario sino también los recursos tecnológicos, que son tratados más adelante.

8.2.3. Recursos económicos

En lo que se refiere los recursos económicos, si bien no hay respuestas unánimes, como hemos visto en los resultados, el contar con partidas presupuestarias específicas para el trabajo con grupos facilitaría el poner en marcha algunas experiencias. No obstante, como se destaca en los resultados, las personas participantes manifiestan bastante desconocimiento respecto a temas presupuestarios.

8.2.4. Recursos tecnológicos

Los recursos tecnológicos necesarios señalados por las personas participantes oscilan entre de los más básicos, como acceso a internet, ordenador y proyector, hasta otros como cámaras, *webcams*, *tablets*, etc. Tal y como hemos visto, tanto las temáticas que se pueden tratar en los SSAP, como los grupos de población objeto de las experiencias, necesitarían de todos estos recursos tecnológicos para poderse llevar a cabo. Todo esto, aún más, si las experiencias de trabajo con grupos que pretendieran ponerse en marcha fueran en formato *online* o con un sistema híbrido, donde los recursos tecnológicos se hacen imprescindibles.

8.2.5. Otros recursos, iniciativas o estrategias

El momento de inestabilidad profesional que está atravesando el personal profesional que ha participado en la investigación queda reflejado en ella, puesto que manifiesta constantemente la necesidad de estabilidad, de contar con más profesionales, así como de todo lo que ya ha sido señalado en los apartados anteriores.

QUINTA PARTE.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

9. Conclusiones y propuestas sobre el trabajo con grupos en los Servicios Sociales de Atención Primaria

Yolanda Domenech-López
Víctor M. Giménez-Bertomeu
Universidad de Alicante

9.1. Conclusiones

A partir de los contenidos de este documento, se han identificado una serie de conclusiones que recogen las principales ideas que se desprenden del texto. Éstas son descritas y relacionadas con el capítulo o capítulos en que son desarrolladas.

Fundamentos

- 1) **El trabajo con grupos es uno de los niveles de intervención de los Servicios Sociales de Atención Primaria (SSAP).** Aunque se trata de un nivel de intervención escasamente desarrollado en la normativa reguladora de los Servicios Sociales, se encuentra expresamente recogido entre los objetivos del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales. Asimismo, en el primer nivel de atención que constituye la atención primaria, se reconoce a los grupos, junto a las personas, las familias y las comunidades, como sujeto y objeto de su intervención (Capítulo 1).
- 2) **El trabajo con grupos es un deber del personal profesional de los SSAP.** La legislación en vigor en materia de Servicios Sociales prescribe a sus profesionales, entre otros, que la intervención profesional se basará preferentemente en un enfoque grupal y comunitario, siempre que sea necesario. Por tanto, si existen necesidades que pueden o deben ser abordadas de manera grupal, corresponde al personal profesional desarrollarlas, con los apoyos organizacionales necesarios (Capítulo 1).

- 3) **El trabajo con grupos es un nivel de intervención y una competencia del personal profesional de los SSAP.** Por un lado, las regulaciones profesionales reconocen el nivel de intervención grupal como uno de los niveles de intervención en el que las tres profesiones sociales objeto de análisis en este trabajo están llamadas a desempeñarse profesionalmente. Por otro lado, las regulaciones profesionales y la literatura lo reconocen entre sus funciones profesionales y también como una de sus competencias, porque el trabajo con grupos forma parte del conjunto de habilidades y destrezas que tiene que ser adquirido mediante la formación básica y el aprendizaje práctico que se realiza en centros de formación superior y a través de acciones de formación continuada (Capítulos 2 y 3).

Percepción sobre el trabajo con grupos

- 4) **Existe un concepto compartido de trabajo con grupos.** Según éste, la percepción que se comparte sobre el trabajo con grupos lo entiende como «un tipo de intervención que ayuda a las personas, a través de experiencias intencionadas en grupo, a mejorar su funcionamiento social y a enfrentarse de manera más efectiva con sus problemas sociales, de grupo o de comunidad» (Capítulos 5 y 7).
- 5) **El trabajo con grupos susceptible de ser llevado a cabo no tiene características únicas en términos de estabilidad espacio-temporal y de participantes.** Se considera trabajo con grupos tanto las experiencias que mantienen esta estabilidad, como las que no la mantienen. En este sentido, la percepción de trabajo con grupos, es igualmente válida para experiencias que se mantienen durante un período de tiempo y pueden o no mantener un mismo espacio, como para aquellas que son puntuales en el tiempo. La única excepción es que no se considera trabajo con grupos el que tiene continuidad temporal pero no de participantes ni de espacios (Capítulos 5 y 7).
- 6) **Existe coincidencia entre los objetivos del trabajo con grupos que plantea la literatura y los objetivos posibles que percibe el personal de los SSAP** para este nivel de intervención (Capítulos 5 y 7).
- 7) **El trabajo con grupos puede desarrollarse en los cuatro niveles de prevención de los SSAP**, esto es, prevención primaria, prevención secundaria, prevención terciaria y prevención cuaternaria (Capítulos 5 y 7).
- 8) Para llevarse a cabo, **el trabajo con grupos necesita fundamentos teórico-metodológicos, deontológicos y profesionales** (Capítulos 5 y 7).

- 9) **El trabajo con grupos necesita una formación específica** (conocimientos y habilidades sobre grupos) que no se adquiere suficientemente con la formación universitaria (Capítulos 5 y 7).
- 10) **El trabajo con grupos que se percibe** (Capítulos 5 y 7):
 - Tiene **un profesional de referencia al frente del grupo**, con independencia de las funciones que pueda desarrollar.
 - Puede ser **codirigido o codinamizado**, por profesionales de la misma o de diferentes disciplinas, **aunque también puede ser facilitado por una única figura profesional**.
 - Puede ser llevado a cabo **tanto por el mismo personal profesional que realiza intervenciones en otros niveles (individual y/o familiar) como por personal profesional diferente**.
- 11) **Los roles profesionales que se percibe que pueden desempeñarse en el trabajo con grupos giran alrededor de los propuestos en la literatura**. Remiten a roles como facilitador, intermediario, defensor, empoderador, activista, mediador, negociador, educador, iniciador, coordinador/facilitador, investigador, observador, portavoz, etc., y no tanto como líder del grupo (Capítulos 5 y 7).
- 12) **El trabajo con grupos se considera fundamentalmente presencial**, siendo residuales las modalidades híbridas o virtuales (Capítulos 5 y 7).
- 13) **El trabajo con grupos puede llevarse a cabo en cualquier fase del proceso de intervención**. Así, puede plantearse el trabajo con grupo desde el primer momento de contacto con la población (Capítulos 5 y 7).
- 14) **El trabajo con grupos es beneficioso para las personas participantes, para el personal profesional, para la organización y para la comunidad** (Capítulos 5 y 7).

Formación y conocimientos para el trabajo con grupos en los SSAP

- 15) **El personal profesional de los SSAP, aunque cuenta con formación sobre trabajo con grupos, ésta no está actualizada**. De ahí que su percepción sea su escasa formación y las necesidades que demandan, como veremos más adelante, sean de formación específica en trabajo con grupos (Capítulos 5 y 7).
- 16) **El personal profesional de los SSAP conoce qué es el trabajo con grupos, así como la tipología de grupos y la metodología de trabajo; sin embargo, necesita formación respecto a algunos tipos de grupo y a fases metodológicas** (Capítulos 5 y 7).

El trabajo con grupos necesario en los SSAP

- 17) **La continuidad temporal y de participantes no parecen constituir factores clave que permitan identificar el trabajo con grupos necesario en los SSAP.** Así, se reconocen como necesarios tanto el trabajo con grupos puntual como el que no lo es (Capítulos 6 y 8).
- 18) **Los objetivos del trabajo con grupos en los SSAP son los mismos que literatura y profesionales identifican como adecuado y posibles** (Capítulos 6 y 8).
- 19) **En los SSAP el trabajo con grupos debería llevarse a cabo en los cuatro niveles de la prevención.** No obstante, los objetivos generales de los grupos se deberían concretar para cada uno de los niveles de prevención, diseñando estrategias de trabajo con grupos acordes a cada uno de los niveles (Capítulos 6 y 8).
- 20) **Los SSAP necesitan de un trabajo con grupos** (Capítulos 6 y 7):
 - **Con participación profesional.**
 - Que sea **codirigido o codinamizado**, por profesionales de la misma o de diferentes disciplinas. Se descarta que éste sea conducido por una única figura profesional en solitario.
 - Que sea **desarrollado por el mismo personal profesional que realiza intervenciones en otros niveles (individual y/o familiar) o por personal profesional diferente.**
- 21) **Los SSAP requieren un trabajo con grupos eminentemente presencial que debería ser desarrollado en cualquier momento del proceso de intervención**, incluido un primer contacto informativo con las personas usuarias (Capítulos 6 y 8).
- 22) **En los SSAP, todas las temáticas y todos los grupos de población deberían ser objeto de intervención grupal.** Desde todos los programas y con todos los colectivos se plantean temáticas susceptibles de abordaje desde el trabajo grupal (Capítulos 6 y 8).

Necesidades para el trabajo con grupos en los SSAP

- 23) Las **principales necesidades para el trabajo con grupos en los SSAP** son las siguientes (Capítulos 6 y 8):
 - En el ámbito de los **recursos humanos**:
 - Mayor número de profesionales con diferentes perfiles.
 - Estabilidad de las plantillas profesionales.
 - Mayor reconocimiento institucional del trabajo con grupos.

- Cambios en las dinámicas de trabajo de los SSAP que permitan flexibilizar horarios e introducir el trabajo grupal como parte de las funciones profesionales.
- Formación específica sobre trabajo con grupos, mediante cursos de formación y acceso a bibliografía específica.
- Supervisión externa de experiencias de trabajo con grupos llevadas a cabo en los SSAP.
- En el ámbito de los **recursos materiales**:
 - Incorporación de nuevos espacios para llevar a cabo trabajo con grupos
 - Adecuación de espacios para el trabajo con grupos (adecuación de salas, mobiliario, tecnología necesaria...).
- En el ámbito de los **recursos económicos**: partidas económicas específicas para el desarrollo de trabajo con grupos en aquellos casos en que sea necesario.
- En el ámbito de los **recursos tecnológicos**: adaptación de espacios a las nuevas tecnologías.

9.2. Propuestas

- 1) **Reconocimiento institucional del trabajo con grupos y su desarrollo.**
Como ya hemos visto, es un encargo de los SSAP y también un deber de las organizaciones y de sus profesionales, que se enmarca en sus atribuciones y en sus competencias profesionales.
- 2) **Reconocimiento de la «fuerza» del trabajo con grupos en los SSAP,**
no sólo para las personas usuarias, sino también para sus profesionales, las organizaciones de SSAP y los contextos comunitarios.
- 3) **Facilitar la incorporación del personal profesional que desarrolla la intervención individual y/o familiar al trabajo con grupos,** permitiendo que este tipo de intervención (la grupal) se incorpore en todo el proceso de intervención y en todos los niveles de prevención. Si bien puede plantearse la contratación de personal adicional que exclusivamente desarrolle trabajo con grupos, la propuesta que realizamos es que sean las mismas personas profesionales quienes lo incorporen a su quehacer diario en tanto que se le reconocen beneficios profesionales intrínsecos. Para ello es necesario revisar su carga de trabajo y el resto de condiciones laborales que les afectan para hacerlo posible (flexibilización de jornadas y tareas, organización del tiempo de trabajo, etc.). Esta estrategia puede evitar la claudicación profesional respecto a la intervención grupal y el mantenimiento de fuentes de gratificación y satisfacción

laboral alternativas a las derivadas exclusivamente de la intervención con personas y familias.

- 4) **Reconocimiento del personal profesional que lleva a cabo trabajo con grupos**, con incentivos si fuera necesario. Si éste no pudiera llevarse a cabo en la jornada laboral, se debiera incentivar con recursos económicos adicionales o con la ampliación de la plantilla para reorganizar las cargas de trabajo y las tareas asignadas.
- 5) **Diseñar los proyectos de intervención grupal** para cada situación teniendo en cuenta el tipo de grupo más adecuado, los objetivos a conseguir, el modelo teórico de referencia y el rol y funciones del profesional o profesionales que dirijan la experiencia. En este sentido, estos proyectos deberían incorporarse a la programación anual de actividades y proyectos de la organización de SSAP y ser tenidos en cuenta.
- 6) **Desarrollar pequeñas experiencias de trabajo con grupos en los SSAP**, como pilotaje para algunos programas, combinando diferentes modalidades grupales (experiencias puntuales informativas y/o preventivas, experiencias de continuidad espacio-tiempo, etc.) y que estas experiencias sean incentivadas con formación, supervisión y recursos económicos si así se considerara y fuera necesario.
- 7) **Proporcionar a las y los profesionales la formación permanente específica**, necesaria y realista, que se ajuste a las propuestas concretas de proyectos grupales que se van a llevar a cabo. No obstante, puede empezarse por una formación general sobre trabajo con grupos. Así mismo, proporcionar **profesionales externas/os que supervisen las experiencias de grupo** a las y los profesionales que estén o vayan a llevarlas a cabo.
- 8) **Valorar el diseño y desarrollo, preferentemente, de experiencias presenciales** (sobre todo, en un primer momento) sin descartar las experiencias grupales *online*. Esto último es fundamental si queremos adaptarnos a los nuevos tiempos y en contextos de emergencias y/o pandemias.
- 9) **Proporcionar los recursos necesarios** (humanos, económicos, materiales, tecnológicos o de otra índole), estudiando los más adecuados para cada experiencia de trabajo con grupos que se pudiera diseñar.



Financia:



Participa:

