****

*CAMPUS TEXCOCO, ESTADO DE MEXICO.*

**“CAMBIO Y RESISTENCIA AL CAMBIO”**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGIA**

**ASIGNATURA: Dinámicas De Grupo**

**CLAVE: 423**

**ASESOR: Altamirano Gabriela**

**PRESENTADO POR: Rivas Berenice**

**MEXICO, 32 DE MAYO 2018**

**INTRODUCCIÓN**

Las diversas Dinámicas para grupos, como técnicas grupales, poseen características variables que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias, estas van dirigidas en beneficio de la funcionalidad del grupo, y que de esta manera se logren los objetivos deseados.

El trabajo del grupo es continuo, en ocaciones es necesario implementar cambios para mejorar su funcionalidad, pero esto trae consigo el efecto que causará en el grupo, algunos grupos experimentan resistencia al cambio, de ahí la importancia de las dinámicas, para mejorar la funcionalidad.

**DINAMICAS DE GRUPO**

La dinámica de grupos es un conjunto de conocimientos teóricos y de herramientas en forma de técnicas grupales que permiten conocer al grupo, la forma de manejarlo, aumentar su productividad y de afianzar las relaciones internas y aumentar la satisfacción de los que componen el grupo.

**TECNICAS DE GRUPO**

Las técnicas de grupo son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo, sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de la Dinámica de grupo.

Las técnicas otorgan estructura al grupo, le dan una cierta base de organización para que el grupo funcione realmente como tal; puesto que no hay grupo que pueda operar si no crea una mínima organización interna. De ahí la necesidad de conocer y utilizar las técnicas adecuadas cuando se aspira a trabajar provechosamente con los grupos. (Gonzalez, Perez, y Ravetllat, 2001)

**Para elegir la técnica correcta debe considerarse:**

* **Objetivos:** las técnicas de grupo varían en su estructura de acuerdo con su finalidad
* **Madurez y entrenamiento del grupo:** varían en su grado de complejidad y en su propia naturaleza.
* **Según el tamaño del grupo:** los grupos actúan de diferente manera dependiendo la cantidad de integrantes.
* **Según el ambiente físico**: para elegir la técnica adecuado se debe considerar el tiempo y el amiente o lugar en el que se desarrollara.
* **Según las características del medio externo:** existen circunstancias externas al grupo, que influyen en el éxito o en el fracaso de una técnica, por ejemplo, ambiente o clima psicológico de la institución o medio donde ha de desarrollarse la tarea del grupo.
* **Según las características de los miembros:**  los grupos varían de acuerdo con las características de sus miembros edades, nivel de instrucción, intereses, expectativas, predisposición, experiencias, etc.
* **Según la capacitación del conductor:** el uso de las técnicas de grupo requiere el estudio analítico de las mismas y el entrenamiento o experiencia en su aplicación.

**METODO DE TRABAJO EN EQUIPO**

El equipo de trabajo está formado por un grupo de personas, conocidas o no, dirigidas o guiadas por un líder, o animador para la consecución de sus objetivos.

Es precisamente el líder quien debe promover la participación y activar al equipo, valiéndose de diferentes métodos según las necesidades del momento. Estas metodologías de trabajo en equipo se conocen como «dinámicas de grupo» y son muy utilizadas en todos los ámbitos (social, educativo, laboral, etc.) para optimizar las relaciones dentro del grupo.

La elección de la dinámica adecuada dependerá del objetivo a conseguir, tipo de grupo (tamaño, características de sus miembros, etc.). Las más utilizadas son:

1. Phillips 6/6:

El grupo se divide en subgrupos de 6 personas que deben dialogar durante 6 minutos (1 minuto cada persona). Finalmente, un portavoz expone las conclusiones de cada grupo.

Favorece el conocimiento, la comunicación y la colaboración.

Es adecuado para recoger opiniones y promover la participación de todos los miembros del grupo.

2. LLuvia de ideas:

Se realiza con grupos de hasta 20 personas, que expresan rápida y libremente sus ideas u ocurrencias sobre un tema concreto, que no pueden ser criticadas.

Pretende desarrollar la creatividad individual y grupal, buscando ideas nuevas. Ejemplo de clase: Búsqueda de ideas para la creación de una empresa.

3. Role-Playing:

Consiste en una representación o dramatización de una situación, asumiendo los roles, ante el resto de los miembros que hacen de público.

Persigue la toma de conciencia de una situación, ponerse en el lugar del otro, desarrollar la espontaneidad y la observación, que permitan a su vez, el análisis y superación de un problema, así como la toma de decisiones. Ejemplo de clase: Realizar una entrevista de trabajo (Roles: entrevistado-entrevistador).

4. Estudio de casos:

Grupos de hasta 20 personas, discuten sobre un caso concreto (redactado por escrito, que será leído) dirigidos por un animador.

Al ser una historia concreta, permite reflexionar sobre el tema, analizarlo, obtener diferentes puntos de vista, buscar soluciones a través de la participación y opinión de todos los miembros. Ejemplos: Caso de la Revista Elle, Perdidos en la luna, etc.

**LA PARTICIPACION EN LOS GRUPOS**

**Cómo fomentar la participación:** Participar es sentir el grupo como algo propio, es la inclusión personal y psicológica de cada uno de los individuos en los asuntos del grupo. No es sólo estar, sino querer estar, sentirse plenamente dentro, integrado. La participación es un distintivo que el grupo le da al individuo, para que cada uno responsablemente aporte al grupo el esfuerzo necesario para conseguir eficazmente los objetivos propuestos.  De ahí destacamos los siguientes elementos:

- La participación es un derecho que se otorga para que pueda desarrollar, libremente, las potencialidades propias. Para alcanzar esta finalidad, al miembro del grupo se lo reconoce como un ser portador de valores, cuya contribución es importante para el grupo, y se le otorga, al mismo tiempo, información y se le dan los medios necesarios para que pueda intervenir.  
  
- La participación obliga a contribuir a poner el esfuerzo necesario para conseguir las metas del grupo, asumir la responsabilidad de las acciones, decisiones.   
  
Al participar en el grupo se consigue mayor compromiso: Cuando en cualquier grupo se promueve la participación de sus miembros tanto en las tareas y como en las decisiones que haya que adoptar, se crea una relación de mayor compromiso e integración al grupo.  
Esto ayuda a que los grupos realicen mejor su acción y cumplan más eficientemente los objetivos que se han fijado.

**EL CAMBIO EN LOS GRUPOS**

El cambio organizacional es aquella estrategia que hace referencia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras.

Para poder tener el conocimiento de cuándo hacer cambios en la organización se necesita tener una buena planeación, tener bien identificado cuáles son sus defectos, identificar problemas y errores que la organización sufre, y tener reflejado un enfoque de las consecuencias del cambio a producir.

**Pasos para el cambio:**

1. **Evaluación del entorno:** Identificar los cuatro factores del entorno que son mayormente responsables de estimular el cambio organizacional; estos son los clientes, la tecnología, los competidores y los trabajadores. Otros factores que podrían ser una presión para que las organizaciones cambien son la globalización, los avances tecnológicos y las acciones de grupos de interés importantes, como serían los accionistas, las autoridades reguladoras, los sindicatos y los grupos de acción política.
2. **Determinar la brecha de desempeño:** Una brecha de desempeño se refiere a la distancia que separa lo que la organización está haciendo de lo que quiere hacer. Cuando los administradores determinan la brecha de desempeño pueden presentar respuesta clara a la pregunta ¿Qué anda mal?
3. **Diagnóstico de los problemas de la organización:** El objeto del diagnóstico de la organización es identificar la naturaleza y el grado de los problemas para obtener conocimiento de las razones que explican las brechas del desempeño antes de tomar medidas. Este responde a la pregunta ¿Por qué hay brechas del desempeño?
4. **Articular y comunicar una visión del futuro:** Los esfuerzos por producir un cambio que tienen éxito están guiados por una visión clara del futuro. Mientras los líderes no hayan formulado una visión clara y convencido a otros de que se unan a ellos para dedicarse a esa visión, no podrán generar el entusiasmo ni los recursos que se necesitan para un cambio cultural de gran escala.
5. **Desarrollar un plan de acción:** Si bien las inversiones en la planeación a menudo producen mejoras significativas en la productividad, muchas empresas inician actividades para producir un cambio significativo sin un plan de acción inmediato integrado.
6. **Anticipar y reducir la resistencia.**
7. **Monitoreo del cambio:** A medida que se desarrolla el proceso del cambio, los administradores deben monitorear las reacciones de los empleados y también los resultados. Deben vigilar las medidas del estrés de los empleados, la satisfacción del cliente, el desarrollo de nuevos productos, la participación de mercado, la rentabilidad y otros resultados a efecto de poder evaluar las consecuencias de corto plazo y también las de largo plazo

**EL CAMBIO EN LOS GRUPOS**

Puede manifestarse de diversas maneras y en distintos niveles de análisis, tanto individual, grupal u organizacional. De esta manera podemos mencionar ocho formas primarias de resistencia que se dan en los niveles de análisis antes mencionados, ellas son:

**1.-Confusión:** Cuando este se hace presente resulta dificultoso la visualización del cambio y de sus consecuencias.

**2.-Critica inmediata:** Ante la simple sugerencia de cualquier cambio se demuestra una negación hacia la misma, sin importar la propuesta.

**3.-Negación:** Existe una negación a ver o a aceptar que las cosas son diferentes.

**4.-Hipocresía:** Demostración de conformismo hacia el cambio cuando en realidad interiormente se está en desacuerdo.

**5.-Sabotaje:** Acciones tomadas para inhibir o matar al cambio.

**6.-Fácil acuerdo:** Existe un acuerdo sin demasiada resistencia sobre el cambio, aunque no hay compromiso en dicho acuerdo.

**7.-Desviación o distracción:** Se evade el cambio en si, pensando que tal vez de esa forma sea olvidado.

**8.-Silencio:** No permite que el individuo promueva nuevos métodos de trabajo o de organización. La transición resulta ser siempre difícil.

**SUPERAR LA RESISTENCIA AL CAMBIO**

Existen ocho tácticas que pueden ayudar a los agentes a manejar la resistencia al cambio.

**Educación y comunicación**: Comunicar la lógica de un cambio ayuda a reducir la resistencia de los empleados en dos niveles. En primer lugar, combate los efectos de la mala información y de una comunicación deficiente. En segundo lugar, la comunicación ayuda a “vender” la necesidad de un cambio al presentarla de forma adecuada.

**Participación:** Es difícil que los individuos se resistan a una decisión de cambio en la que han participado. Al suponer que los participantes cuentan con la pericia para hacer una contribución significativa, su participación puede reducir la resistencia, lograr un compromiso y aumentar la calidad de la decisión de cambiar.

**Crear apoyo y compromiso:** Cuando los individuos experimentan altos niveles de temor y ansiedad, la orientación y la terapia psicológica, la capacitación para desarrollar nuevas habilidades o un permiso breve con goce de sueldo podrían facilitar el ajuste. Cuando los gerentes o los empleados manifiestan un débil compromiso emocional con el cambio, tienden a favorecer el “statu quo” y a resistirse.

**Desarrollo de relaciones positiva:** El personal se muestra más dispuesto a aceptar los cambios si confía en los gerentes que los llevarán a cabo. Un estudio encuesto a empleados de una gran corporación inmobiliaria de los Países Bajos que estaba atravesando un proceso de fusión. Aquellos que tenían una relación más positiva con sus supervisores, y que sentían que el ambiente laboral apoyaba su desarrollo, se mostraron mucho más positivos con respecto al proceso de cambios.

**Implementar los cambios con justicia:** Una forma en que las organizaciones pueden reducir el impacto negativo del cambio consiste en asegurarse de que este se realice de forma justa. La justicia procedimental es especialmente importante cuando los empleados perciben que un resultado es negativo.

**Manipulación y cooptación:** La manipulación se refiere a ocultar los intentos de ejercer influencia. Distorsionar los hechos para hacer que parezcan más atractivos, retener información y crear falsos rumores para hacer que los individuos acepten un cambio son ejemplos de manipulación. La cooptación, por otro lado, combina la manipulación y la participación; busca “comprar” a los líderes de un grupo en resistencia al darles un papel clave, buscando su consejo, no para tomar una mejor decisión sino para obtener su respaldo.

**Seleccionar personas que aceptan el cambio:** Las investigaciones sugieren que la estabilidad para aceptar y adaptarse fácilmente al cambiarse relaciona con la personalidad; algunas personas simplemente tienen actitudes más positivas hacia el cambio que otras. Esos individuos están abiertos a las experiencias, adoptan una actitud positiva hacia el cambio, están dispuestos a correr riesgos y tienen un comportamiento flexible.

**Coerción:** La última táctica de la lista es la coerción, es decir, la aplicación de amenazas o de la fuerza directa sobre las personas que se resisten. Si la gerencia realmente estuviera determinada a cerrar una planta de manufactura cuyos empleados no acceden al recorte de personal, entonces estaría utilizando la coerción.

**CONCLUSIÓN**

Las dinámicas de grupo son herramientas primordiales para el coordinador de este, ya que ayudan a la interacción y participación del grupo, suelen ocuparse con fines específicos, se debe seleccionar el tipo de dinámica que se utilizará, ya que se deben cubrir las características de cada grupo.

Al manejar un grupo se suelen dar tareas específicas a cada colaborador, para lograr los objetivos comunes, sin embargo, en algunas ocasiones se pueden dar cambios, estos pueden ser por protocolo o simplemente para mejorar una estrategia, por tal motivo, estos cambios traen consecuencias que afectan la interacción del grupo, y que es necesario trabajar en ello, de esta manera será será un grupo funcional.

**Referencias**

Gonzalez, M., Perez, C., y Ravetllat, C. (2001). *Dinamicas de Grupo.* Santiago: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias Básicas, Departamento de Matemática. Recuperado de<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/GruposTécnicasDinámicasClima.pdf>