



CONSEJERÍA PARA NEGOCIOS Y EMPRESAS

Tutorial
Sesión 8

M en C Rogelio Velasco Salazar

NOMBRE DE LA ASIGNATURA O UNIDAD DE APRENDIZAJE

CONSEJERÍA PARA NEGOCIOS E INDUSTRIAS

CLAVE DE LA ASIGNATURA

CBI-00

OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DE LA ASIGNATURA:

Al final del curso, los alumnos analizarán los elementos de la comunicación y explicarán los principios básicos de este curso.

Sesión 8**8. GRUPOS DE DISCUSIÓN**

- 8.1 Historia
- 8.2 Series de grupos de discusión
- 8.3 Progresión/Evolución de la discusión
- 8.4 Técnicas de discusión
- 8.5 Panel de discusión
- 8.6 Leyes de dinámicas de grupos

OBJETIVO:

Al término de la sesión el alumno comprenderá en que consiste y como se lleva a cabo la dinámica de un grupo de discusión así como su funcionalidad y las dinámicas de grupos.

8.1 Historia¹

Técnica de investigación cualitativa aplicada a los estudios de mercados y sociales. Consiste en la reunión de 6 a 12 personas desconocidas entre sí para que discutan en torno a un tema. Discusiones que se grabarán, transcribirán y analizarán posteriormente. Por lo general no se inician las reuniones de grupo a partir directamente del objeto central de la investigación, sino que se prefiere arrancar desde temas relacionados, para que se produzca durante la conversación un recorrido no condicionado por el campo discursivo. Por el mismo motivo, la intervención del moderador a menudo es mínima.

Aunque los precedentes se sitúan en el focus group americano, existen importantes diferencias entre éste y la versión mucho más formalizada que se desarrolló en España entre los años 60 y 80 por Jesús Ibáñez Alonso, Ángel de Lucas, Alfonso Ortí, José Luis de Zárraga y Francisco Pereña. Se trata principalmente del diseño de la investigación: nunca se realiza un grupo de discusión aislado, sino que, para su análisis, es necesaria la contraposición entre los discursos de distintos colectivos. Para la realización de un estudio con grupos de discusión se plantea un diseño muestral "estructural", que establece qué la discusión de grupos se realizará en función de la estructura del campo discursivo que pretende investigarse.

La primera expresión teórica completa de la investigación con grupos de discusión se encuentra expresada en la obra de Jesús Ibáñez Alonso, y se apoya (frente a lo que sucede en las encuestas) en el discurso colectivo como objeto. Acude al estructuralismo francés muy en boga en la sociología crítica de aquellos años, para basar su acercamiento. De la lingüística estructural de Ferdinand de Saussure, recoge primeramente la diferencia entre lenguaje y habla para ubicar el primero en el dominio de los hechos sociales durkheimianos. De la antropología estructuralista de Claude Lévi-Strauss la noción de inconsciente estructural. Del psicoanálisis, especialmente de la versión de Jacques Lacán, su teoría de la articulación entre individuo y grupo.

Esta teorización ha sido matizada por diversos autores dentro de la "Escuela Cualitativa de Madrid". Las mayores distancias las encontramos en la elaboración de Enrique Martín Criado quien por cierto fue doctorando del propio Ibáñez. Martín Criado busca fundamentar en la sociología y no en la lingüística, la antropología o el psicoanálisis) la práctica del grupo de discusión. Si es éste una situación social, los discursos allí producidos dependerán de la definición de la situación concepto tomado de Erving Goffman, del destinatario; se formularán según determinados esquemas de producción de sentido, propios de cierto habitus en el sentido que le da Pierre Bourdieu.

¹ Martín Criado, Enrique (1997). «El grupo de discusión como situación social». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (79): pp. 81-112.

8.2 Series de grupos de discusión

Se denomina también "reunión de grupo" o "discusión de grupo". Se basa en el grupo como unidad representativa (célula social) que expresa unas determinadas ideas: valores, opiniones, actitudes... dominantes en un determinado estrato social. Los participantes se seleccionan porque tienen ciertas características en común que les relacionan con el tema objeto de la discusión.

Podemos definirlo, siguiendo a Muchielli como "aquel grupo cuyo objetivo es hacer una confrontación de opiniones, de ideas o de sentimientos con el fin de llegar a unas conclusiones, un acuerdo o unas decisiones" Merece la pena destacar de esta definición que un grupo de discusión no es un grupo de trabajo y por tanto su objetivo no es producir, -no es un lugar de acción, ésta se emprenderá a posteriori- - sino intercambiar opiniones de manera que se obtenga una información acerca de las percepciones, actitudes o motivaciones de un colectivo determinado.

Los participantes de un grupo de discusión expresan sus opiniones sobre un tema de interés común. Las personas aportan informaciones sin modificar las de las demás; no se trata de un intento de imponerse sino de aportar unas ideas. Una condición de los grupos de discusión es que estén compuestos por personas similares entre sí (edad, experiencia profesional, puesto de trabajo...). La naturaleza de la homogeneidad es muy variable pudiendo ser más o menos amplia según la finalidad del estudio. Los participantes se seleccionan porque tienen ciertas características comunes que les relacionan con el objeto de la discusión de tal manera que se facilite el intercambio de opiniones sobre aspectos que todos conocen, el no cumplir este requisito puede dar lugar a retraimiento frente a personas que se perciben distintas del resto del grupo. Idealmente el grupo estará formado por personas que no se conozcan y probablemente no volverán a encontrarse. Sin embargo esta metodología puede ser de gran utilidad a nivel interno pues permite conocer situaciones dentro de una empresa y es en el seno de la empresa donde deben facilitarse vías de expresión que permitan el análisis de las condiciones de trabajo y las posibles vías de intervención.

El grupo de discusión realizado en una organización presenta, pues, algunas circunstancias especiales. En este entorno los participantes se conocen entre sí, incluso pueden tener una relación o un contacto diario: el grupo es un grupo preexistente y puede llegar a una total familiaridad, sin embargo el trabajar en la misma empresa tiene sus ventajas ya que el hecho de conocerse hace que exista una mayor cohesión de grupo y permite entrar más directamente en la discusión. Para que los grupos de discusión internos sean realmente productivos, y a fin de favorecer la participación, deberá tenerse cuidado de lograr un ambiente no intimidatorio, desarrollar la reunión en un entorno neutral, dejar muy claro el objeto de la reunión y recordar a los participantes que la intención es recoger información sobre distintos puntos de vista.

8. GRUPOS DE DISCUSIÓN

Deberá seleccionarse a los miembros del grupo en función de la relación de los individuos con el objetivo de la discusión, prescindiendo de jerarquías o de simpatías personales. Un método para seleccionar a los participantes puede ser hacer una selección aleatoria de trabajadores de la misma categoría o status dentro de la organización.

Cabe la posibilidad de recurrir a un moderador externo a la empresa. Esta solución ofrece la ventaja de que los componentes del grupo tienen mayor libertad para expresarse, pero, en cambio, si el moderador no está familiarizado con la cultura de la empresa, puede dar lugar a distorsiones en la interpretación de las distintas intervenciones. Puede pues moderar la reunión una persona de la propia organización con la condición de que, por su status o por otras razones, no coarte la libertad de expresión de los miembros del grupo.

En el estudio de las condiciones de trabajo la técnica de la discusión de grupo puede aplicarse de manera independiente o como complementaria de otras técnicas de valoración cuantitativas, cabiendo, en este caso, distintas posibilidades: A priori, puede utilizarse como un estudio previo para conocer determinados temas, para definir problemas que deben medirse con más exactitud, para conocer o comprobar el vocabulario de una encuesta por ejemplo... En paralelo con el fin de comparar resultados, tener distintos puntos de vista sobre una situación, profundizar en un estudio...A posteriori para buscar explicaciones a datos obtenidos, para determinar estrategias de acción, para determinar prioridades o para comprobar hipótesis.

Tamaño del grupo²

El tamaño ideal para una discusión de grupo es entre 7 y 10 participantes. Si el número es demasiado reducido, será demasiado pobre como entidad de interacción, no se darán fenómenos de grupo. Por el contrario si es demasiado elevado el grupo se escindirá en pequeños subgrupos y no será posible desarrollar una discusión única. Siguiendo las leyes de la dinámica de grupos podemos establecer el tamaño adecuado para llevar a cabo una reunión de discusión. Podemos resumirlo en el siguiente esquema:

No de participantes	Trabajo en grupo
Menos de 4	Imposible
5-6	difícil
7-9	Idóneo
10-11	Difícil
Mas de 12	imposible

²[http://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_de_discusi%C3%B3n_\(t%C3%A9cnica_de_comunicaci%C3%B3n\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_de_discusi%C3%B3n_(t%C3%A9cnica_de_comunicaci%C3%B3n))

8.3 Progresión/Evolución de la discusión³

Desarrollo de la reunión

En la discusión los miembros del grupo expresan sus ideas, dando a conocer emociones que no surgen a menudo en otro tipo de investigación. Para que esto sea posible una de las condiciones es que el ambiente sea distendido, de manera que se facilite un clima en el que las personas puedan manifestar sus sentimientos.

Durante el transcurso de la reunión y con el fin de recoger con mayor exactitud el mayor número de detalles, es conveniente que, además del moderador, exista otra persona que tome nota de las incidencias de la reunión: tono en que se hacen las intervenciones, comunicación no verbal, actitud de los participantes. Sus anotaciones no tienen como finalidad recoger la totalidad de las intervenciones sino aspectos importantes a resaltar y a tener en cuenta en el análisis.

Papel del moderador

El animador juega un rol de coordinación y de facilitación primordial, pero no es él quien enriquece el nivel de ideas. Controla el desarrollo de la discusión y hace progresar al grupo hacia el objetivo propuesto, sin restar espontaneidad a los participantes. Su papel principal es velar para que se cumplan los objetivos, facilitar el intercambio de ideas, hacer respetar el método y establecer síntesis.

Tiene que cumplir dos tipos de objetivos. Unos encaminados hacia la tarea: guiar la discusión hacia los temas objeto de debate, y otros dirigidos hacia el grupo: facilitar la expresión de los participantes, manteniendo un clima de participación.

Las funciones hacia la tarea están claramente definidas y tienen una cadencia cronológica:

- Enfocar la discusión hacia los objetivos.
- Evaluar en qué punto de la discusión se encuentra el grupo.
- Realizar síntesis parciales que permitan poner en evidencia el progreso del grupo.
- Determinar la posición respecto del objetivo principal. Las funciones hacia el grupo son más sutiles y menos organizadas, dependen del desarrollo del grupo como tal. Hay que estar atento a los fenómenos de grupo que van apareciendo de manera que se pueda ir regularizando la situación:
- Facilitar un equilibrio de intervenciones.
- Regular el grupo: evitar los subgrupos, crispaciones, inhibiciones...

³Aanziu, D., Martín J.Y. La dinámica de los grupos pequeños Kapelusz, Buenos Aires 1971

8. GRUPOS DE DISCUSIÓN

- Romper el bloqueo del grupo: animar la intervención, reformular, sintetizar.

Puesto que el moderador no debe informar sino facilitar el intercambio de opiniones entre los miembros del grupo, deberá utilizar las clásicas técnicas de animación para conseguir un desarrollo adecuado de la discusión (plantear preguntas, invitar a hablar a los participantes que no lo hacen, evitar que alguien se ponga a la defensiva o intente monopolizar la discusión..) apoyando aquellos roles que demuestren cohesión y que ayuden a avanzar en la discusión y por el contrario sabiendo atajar aquellas intervenciones que puedan ser un obstáculo.

Básicamente su función consistirá en una reformulación y síntesis periódicas de las opiniones que van apareciendo utilizando las siguientes técnicas:

Plantear preguntas

Estas estarán encaminadas a centrar la discusión no debiendo exceder de 5 ó 6. puede disponer de un listado con las preguntas pero no deberá leerlas, lo que rompería el clima de discusión, sino que las utilizará como guía para pasar de una cuestión a otra. Su forma no deberá ser dicotómica, pues se corre el riesgo que la respuesta sea "sí" o "no" con lo que la discusión puede hacerse difícil. Por el contrario deberán ser abiertas, exponiendo un tema de discusión o un punto sobre el que debe girar la misma. Hay que ser cuidadoso y no predeterminedar la respuesta o reflejar ya una opinión del moderador sino que deben presentarse como una "página en blanco a rellenar por los entrevistados".

Escuchar

El moderador ha de ser consciente de su papel y no debe intentar participar como un miembro de la discusión sino que ha de ser capaz de escuchar, no sólo oír, es decir, que debe comprender el razonamiento de los demás, recoger sus ideas y asegurarse que se han entendido, de manera que pueda hacer hincapié en los aspectos importantes que merecen ser considerados con mayor profundidad. Para ello es recomendable que el moderador tenga una base de conocimientos sobre el tema que se discute.

Reformular

El lenguaje tiene sus dificultades, las personas damos distintos sentidos a las mismas palabras. Si un participante expone una idea, el moderador debe volver a plantearla con otras palabras de manera que los participantes tengan ocasión de oírla misma proposición bajo distintas formas. La reformulación permite asegurarse que todo el mundo entiende lo mismo.

8. GRUPOS DE DISCUSIÓN

Sintetizar

Si se emiten distintas ideas sobre un punto, el moderador las confronta, las reagrupa, haciendo una síntesis de lo que aparentemente pueda parecer irreconciliable, resumiendo las intervenciones más largas, recapitulando lo que se ha dicho sobre un punto antes de pasar a otro de manera que en todo momento se sepa en qué punto de la discusión se halla el grupo.

Análisis de los datos

El análisis de datos consiste en examinar, categorizar y reorganizar la información obtenida. Debe ser sistemático: seguir un proceso, y verificable: otro investigador llegaría a las mismas conclusiones.

Hay que analizar el discurso en función de los objetivos y de la profundidad del estudio; la interpretación tiene en cuenta evidencias que están más allá de las palabras concretas reflejadas en una transcripción y debe en marcarse, a partir de las anotaciones recogidas durante el trabajo de campo, en las características de los miembros del grupo y el clima que rodeaba las intervenciones de los participantes, sabiendo separar los conceptos primordiales de la multitud de detalles y comentarios que suelen aparecer.

Esta tarea es compleja puesto que a una misma pregunta se responde con distintas palabras. Así pues el primer paso del análisis será comparar las palabras o identificar a través de ellas qué sentimientos o qué ideas son coincidentes aunque estén expresados de distinta forma.

Hay que cuidar que no existan "ruidos" que perturben la interpretación basados en la percepción selectiva de los comentarios. Con ello queremos decir que el analizador ha de ser capaz de separar sus ideas, expectativas y opiniones personales de manera que se perciba correctamente el mensaje de los demás. Se trata de evitar un sesgo en la interpretación de los resultados. De ahí que se recomiende grabar la conversación y transcribirla íntegramente para su correcto análisis.

Otro aspecto a considerar es la consistencia de las opiniones. Aunque no es fácil un cambio total de actitud, sí suele darse que algún miembro del grupo, a la vista de los argumentos que aparecen en la discusión, no insista en algún punto de vista determinado o incluso defienda ideas contrarias a las de que había expuesto con anterioridad. Para el análisis deberán tenerse en cuenta aquellas ideas que aparecen de manera repetida durante el discurso pero no se considerarán las que sólo aparecen una vez puesto que no tienen suficiente consistencia.

Para conseguir que la recogida de datos sea sistemática los pasos a seguir serán: Inmediatamente después de la reunión Comprobar que la grabación sea correcta de manera que si no lo es se pueda reconstruir al máximo el discurso. Puesta en

8. GRUPOS DE DISCUSIÓN

común de las anotaciones del moderador y el ayudante para llegar a elaborar un corto resumen de las observaciones centrándose en los siguientes aspectos:

- Temas tratados.
- Aspectos nuevos que han aparecido.
- Características del grupo.
- Puntos en los que ha habido más acuerdo o discusión.
- Comunicación no verbal.
- Tono general de la conversación.
- Vocabulario utilizado.

Posteriormente transcribir las conversaciones. leer las transcripciones relacionando las respuestas con las respectivas preguntas y señalando los comentarios de mayor interés.

Releer las transcripciones o escuchar las grabaciones concentrándose en un tema cada vez y analizando el contenido del discurso basándose en:

- Las palabras.
- El contexto.
- La consistencia de las opiniones.
- Las ideas básicas.
- Los objetivos del estudio.

A modo de conclusión cabría señalar que en la presente nota técnica hemos presentado someramente la técnica de discusión de grupo por considerar que puede jugar un importante papel en la valoración de las condiciones de trabajo a partir del conocimiento de las opiniones de determinados colectivos dentro de una empresa.

Ofrece la ventaja de su viabilidad en el marco de una organización, pero no debemos dejarnos llevar por su sencillez aparente ya que para que sea válida debe ser utilizada apropiadamente y preparada y explotada con rigor

8.4 Técnicas de discusión⁴

Las técnicas de Discusión Grupal se definen como una serie de actividades en las que en un grupo de trabajo se exponen sus puntos de vista o razones que las personas quiere compartir según el tema que estemos hablando, en un grupo de personas tenga conocimiento de los diversos puntos de vista que se han dado; extrae conclusiones sobre ellos y se hace el resumen final.

⁴Ibáñez Alonso, Jesús (1989). *Más allá de la sociología*. Madrid: Siglo XXI

8. GRUPOS DE DISCUSIÓN

FORO: Exposición de un tema a cargo de cuatro personas; un mantenedor y tres exponentes. El tema se desarrolla en tres subtemas o puntos de vista. Su desarrollo consta de una presentación de cinco minutos y 30 minutos para los ponentes al final se dejan 10 minutos para las preguntas.

PANEL: Exposición de un tema en forma de diálogo. Duración 60 minutos; su desarrollo debe ser por expertos en el tema y debe estar organizado por el moderador y de cuatro a seis de batientes.

SEMINARIO: Estudio sistemático de investigación de un determinado tema por un grupo pequeño de personas (5-12), su realización puede durar tiempo (semanas – meses), se recomienda trabajar por sesiones.

DEBATE: Controversia; discusión de un tema a cargo de dos personas o grupos de personas (atacantes-defensores) frente a un público. Se fundamenta en la exposición y la argumentación de ideas. Duración 60 minutos en promedio. Al final se leen las conclusiones.

MESA REDONDA: Tiene el mismo procedimiento del debate, se diferencia en que no hay contraposición de ideas, solamente se exponen y se comparten ideas.

CONGRESO: Conferencia generalmente periódica en que los miembros de una asociación, cuerpo, organismo o profesión, se reúnen para debatir cuestiones previamente fijadas. Para su desarrollo se subdivide el grupo en comisiones eje, el senado.

SIMPOSIO: Conferencia o reunión de expertos que trata sobre un asunto monográfico.

EL PHILLEPS 6-6: Esta técnica recibe este nombre porque su creador J. Donald Phillips y porque son seis los integrantes de cada uno de los subgrupos que durante seis minutos (un minuto para cada integrante) discuten un tema o buscan solución a un problema dado. Mediante esta técnica se pretende:

- Promover la participación activa de todos los miembros de un grupo, sin importar su tamaño.
- Utilizar racionalmente el tiempo, dado que cada integrante cuenta con un minuto para hacer su aporte.
- Lograr acuerdos, obtener información o conocer los puntos de vista de un gran número de personas, acerca del asunto que originó la sesión. Sus ventajas son:
 - Permite el aporte de todos al tema en cuestión, en un tiempo récord.
 - Fomenta la disciplina y la responsabilidad.
 - Desarrolla la capacidad de síntesis y de concentración.
 - Ayuda a vencer el miedo a expresarse, al imponer el reto de hacerlo sólo durante un minuto.

8. GRUPOS DE DISCUSIÓN

- Se puede aplicar en diversas circunstancias y con múltiples propósitos. Para su preparación y desarrollo se requiere:
 - Quien lo dirige debe conocer el procedimiento y contar con autoridad para que los subgrupos concentren su energía en los aportes que deben hacer.
 - El tema o problema a discutir puede estar previsto o surgir espontáneamente en la clase. "No es común que un grupo se reúna para realizar un Phillips 6-6, sino que éste se utilice en un momento dado de la reunión de un grupo, cuando se lo considere apropiado por sus características".
 - La técnica se desarrolla (en el grupo grande) cuando el profesor, la profesora o los estudiantes consideren oportuna su realización. El profesor o profesora formula con precisión el tema o pregunta del caso, forma los subgrupos y controla el tiempo.
 - En cada subgrupo se nombra un(a) coordinador(a) y un(a) secretario(a). El coordinador controla el tiempo de participación de los miembros (un minuto por cada uno). El secretario va organizando el resumen de cada participación y toma nota de la conclusión de todo el grupo. Esta conclusión la lee en la plenaria.
 - Transcurrido el tiempo de discusión de los subgrupos, el profesor o profesora solicita a los secretarios que lean sus breves informes y los registra en el tablero para que el grupo tenga conocimiento de los diversos puntos de vista que se han dado; extrae conclusiones sobre ellos y hace el resumen final.

8.5 Panel de discusión⁵

Un panel (de expertos) es una reunión de puesta en común y actualización de un tema concreto, fijado con antelación a la reunión del panel. Los miembros del panel, que suelen recibir el nombre de «panelistas», exponen su opinión y punto de vista sobre la cuestión. Algunas veces, en la reunión de un panel se admite, como observadores, a personas ajenas al panel; este público puede realizar preguntas para aclarar el contenido o la posición de algún miembro del panel. El panel tiene el sentido de una consulta a los expertos mundiales en un tema.

Si todos los presentes en la reunión debaten entre sí los diferentes enfoques, ya no se trata de un panel sino de una mesa redonda. Otra diferencia entre «panel» y «mesa redonda» es que en un panel los expertos conocen el tema en profundidad, mientras que en una mesa redonda tanto la gente que debate como los que oyen y preguntan conocen el tema de forma suficiente para participar en el debate. La mesa redonda suele conducir a discusiones y polémica.

CARACTERÍSTICAS

Generalmente, un panel suele tener de cuatro a seis miembros; en todo caso, siete es el número máximo aceptable en un panel de expertos para que la reunión sea operativa. La duración estimada es de una o dos horas, con 10 ó 15 minutos dedicados a la presentación de cada panelista.

⁵<http://hadoc.azc.uam.mx/tecnicas/panel.htm>

8. GRUPOS DE DISCUSIÓN

Después de las presentaciones, un secretario resume las diferentes ponencias en pocos minutos. En esta técnica un equipo de expertos discute un tema en forma de diálogo o conversación ante el grupo.

Como en el caso de la Mesa redonda y el Simposio, en el Panel se reúnen varias personas para exponer sus ideas sobre un determinado tema ante un auditorio. La diferencia, consiste en que en el Panel dichos expertos no "exponen", no "hacer uso de la palabra", no actúan como "oradores", sino que dialogan, conversan, debaten entre sí el tema propuesto, desde sus particulares puntos de vista y especialización, pues cada uno es experto en una parte del tema general.

En esta técnica un equipo de alumnos que fungen como expertos discute un tema en forma de diálogo o conversación ante el grupo.

Como en el caso de la mesa redonda y el simposio, en el panel se reúnen varias personas para exponer sus ideas sobre un determinado tema ante un auditorio. La diferencia, consiste en que en el panel los "expertos" no "exponen", no actúan como "oradores", sino que dialogan, conversan, debaten entre sí el tema propuesto, desde sus particulares puntos de vista, cada uno se ha especializado en una parte del tema general.

En el panel, la conversación es básicamente informal, pero con todo, debe seguir un desarrollo coherente, razonado, objetivo, sin derivar en disquisiciones ajenas o alejadas del tema, ni en apreciaciones demasiado personales. Los integrantes del panel (de 4 a 6 personas) tratan de desarrollar a través de la conversación todos los aspectos posibles del tema, para que el grupo obtenga así una visión relativamente completa acerca del mismo.

Un coordinador o moderador cumple la función de presentar a los miembros del panel ante el auditorio, ordenar la conversación, intercalar algunas preguntas aclaratorias, controlar el tiempo, etc.

Una vez finalizado el panel (cuya duración puede ser de alrededor de una hora, según el caso) la conversación o debate del tema puede pasar al grupo, sin que sea requisito la presencia de los miembros del panel. El coordinador puede seguir conduciendo esta segunda parte de la actividad grupal, que se habrá convertido en un "foro".

La informalidad, la espontaneidad y el dinamismo son característicos de esta técnica de grupo.

Cómo se aplica:

De acuerdo con el tema elegido para el panel, el profesor o el organizador selecciona a los miembros del mismo, tratando de que sean personas:

8. GRUPOS DE DISCUSIÓN

- Capacitadas.
- Que puedan aportar ideas más o menos originales y diversas.
- Que enfoquen los distintos aspectos del tema.
- Qué posean facilidad de palabra.
- Qué posean juicio crítico y capacidad para el análisis tanto como para la síntesis.

Es conveniente una reunión previa del coordinador con todos los miembros que intervendrán en el panel, para cambiar ideas y establecer un plan aproximado del desarrollo de la sesión, compenetrarse con el tema, ordenar los subtemas y aspectos particulares, fijar tiempo de duración, etc.

Aunque el panel debe simular una conversación espontánea e improvisada, requiere para su éxito ciertos preparativos.

1.El coordinador o moderador inicia la sesión, presenta a los miembros del panel, y formula la primera pregunta acerca del tema que se va a tratar.

2.Uno de los miembros del panel inicia la conversación, aunque se puede prever quien lo hará, y se entabla el diálogo que se desarrollará según un plan flexible también previsto.

3.El coordinador interviene para hacer nuevas preguntas sobre el tema, orientar el dialogo hacia aspectos no tocados, centrar la conversación en el tema, superar una eventual situación de tensión que pudiera producirse, etc. Habrá de estimular el diálogo si éste decae, pero sin intervenir con sus propias opiniones.

4.Unos cinco minutos antes de que termine el diálogo, el coordinador invita a los miembros a que hagan un resumen muy breve de sus ideas.

5.Finalmente el propio coordinador, basándose en notas que habrá tomado, destacará las conclusiones más importantes.

6.Si así se desea y el tiempo lo permite, el coordinador puede invitar al auditorio a cambiar ideas sobre lo expuesto, de manera informal, igual que en el foro. En esta etapa no es indispensable la presencia de los miembros del panel, pero si éstos lo desean, pueden contestar preguntas del grupo, en cuyo caso el coordinador actuará como "canalizador" de dichas preguntas, derivándolas al miembro que corresponda.

Sugerencias:

Los miembros del panel y el coordinador deben estar ubicados de manera que puedan verse entre sí para dialogar, y a la vez ser vistos por el grupo. La ubicación semicircular suele ser la más conveniente, ya sea detrás de una mesa o sin ella.

8. GRUPOS DE DISCUSIÓN

Puede designarse un secretario para tomar notas de las ideas más importantes, las cuales pueden luego ser distribuidas entre el grupo.

Se aconseja tener especial cuidado en la elección de los miembros del Panel, pues una conversación de este tipo debe mantener despierto el interés de un grupo que permanece pasivo. Además del conocimiento sobre el tema, se requiere en los interlocutores capacidades de facilidad de palabra, claridad de exposición.

8.6 Leyes de dinámicas de grupos²

Para utilizar las técnicas de grupo:

1º Debe conocerse los puntos teóricos de la Dinámica de grupo (estudio de los grupos, animador, etc.)

2º Antes de utilizar una técnica deben conocerse su estructura, su dinámica, sus posibilidades y riesgos.

3º Debe seguirse en todo lo posible el procedimiento indicado en cada caso. Sólo cuando el animador del grupo posee una experiencia suficiente podrá intentar adaptaciones o cambios justificados por las circunstancias.

4º Las técnicas de grupo deben aplicarse con un objetivo claro y bien definido. El grupo no debe reunirse para usar una técnica, sino movido por el interés común hacia un objetivo para el cual la técnica sirva de instrumento. La técnica es un medio que sirve para alcanzarlo.

5º Las técnicas de grupo requieren una atmósfera cordial y democrática. Utilizarlas como medio de competición o en un clima autoritario destruiría su efecto.

6º Debe prevalecer en todo momento una actitud de cooperación, recordando que la actitud competitiva separa, promueve el individualismo y anula la interacción que es fundamental para la vida del grupo.

7º Debe incrementarse la participación de todos los miembros, así como la toma de conciencia de que el grupo existe en y por ellos mismos. Este sentido de pertenencia al grupo hace pasar del “yo” al “nosotros”.

8º Todas las técnicas se basan en un trabajo voluntario (no obligación). Los participantes no deben incorporarse en el grupo o grupos pequeños por obligación. Es el orientador, coordinador o animador del grupo el que tiene la no fácil labor de hacer sentirse a los individuos como grupo y hacer de las instituciones lugares de aprendizaje libre y de convivencia.

9º En una reunión pueden utilizarse una o más técnicas

10º Todos y cada uno de los participantes deben comprender en qué consiste cada ejercicio, conocer sus reglas y confirmar su aceptación

11º No experimentar técnicas en un grupo (ensayarlas previamente con otros profesionales)

12º Dejar el tiempo necesario para cada ejercicio, pero marcar un límite

²[http://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_de_discusi%C3%B3n_\(t%C3%A9cnica_de_comunicaci%C3%B3n\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_de_discusi%C3%B3n_(t%C3%A9cnica_de_comunicaci%C3%B3n))

8. GRUPOS DE DISCUSIÓN

13º Desarrollar su iniciativa y creatividad en el empleo de la técnica

14º No obligar a nadie a participar si no lo desea. Al comenzar el ejercicio preguntar ¿quién quiere comenzar?

Finalidad implícita de las técnicas

*Facilitar la comunicación

*Desarrollar la capacidad de participación

*Adquirir una “consciencia” de grupo, desarrollar el sentimiento de “nosotros”

*Enseñar a pensar activamente

*Enseñar a escuchar de modo comprensivo

*Superar el aislamiento de algunos participantes

*Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creación

*Superar tensiones y crear sentimientos de seguridad personal

*Crear una actitud positiva ante los problemas y favorecer la adaptación social del Individuo

Fuentes de Información

a) Libros

No	Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
1	Libro	<i>Más allá de la sociología</i>	Ibáñez Alonso, Jesús	Madrid: Siglo XXI	1989
2	Libro	La dinámica de los grupos pequeños	Aanziu, D., Martín J.Y	Kapelusz, Buenos Aires	1971
3	Revista	El grupo de discusión como situación social	Martín Criado, Enrique	<i>Revista Española de Investigaciones Sociológicas</i>	1997

b) Páginas web

[http://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_de_discusi%C3%B3n_\(t%C3%A9cnica_de_comunicaci%C3%B3n\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_de_discusi%C3%B3n_(t%C3%A9cnica_de_comunicaci%C3%B3n))

<http://hadoc.azc.uam.mx/tecnicas/panel.htm>