

ASOCIACIÓN PARA EL FOMENTO DEL
TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS, S.A.
Una Organización Profesional Internacional
(AASWG)



**ESTÁNDARES PARA LA PRÁCTICA DEL
TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS**

Segunda edición. Versión en español¹

PROPÓSITO

Estos estándares representan el punto de vista de la Asociación para el Fomento del Trabajo Social con Grupos, S.A., sobre el valor y necesidad de una base de conocimiento y habilidad para la práctica eficaz y bien fundada desde el punto de vista profesional del trabajo social con grupos y tienen como finalidad servir de guía para su ejercicio.

INTRODUCCIÓN

Los Estándares se centran en los conceptos fundamentales y distintivos del trabajo social con grupos y subrayan la perspectiva única que adoptan los trabajadores sociales. De modo deliberado, los

¹ Nota de traducción: Para facilitar la edición de la versión española de los Estándares se ha creído conveniente utilizar como neutro el género masculino para traducir términos tales como los de “*worker*”, “*social worker*”, “*group worker*” y “*social group worker*”. Ello no es óbice para que su lectura e interpretación se realice desde la necesaria perspectiva de género.

estándares son generales y descriptivos más que específicos y normativos. Se pueden aplicar a la gran variedad de grupos con los que se encuentran los trabajadores sociales en diversos contextos de intervención. Estos incluyen, entre otros, grupos de tratamiento, de apoyo, psicoeducativos, de tarea y de acción comunitaria. Los Estándares se inspiran, en gran medida, en el Código de Ética de la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales (Estados Unidos), las teorías sobre grupo de las ciencias sociales, el conocimiento sobre individuos y su medioambiente, las raíces históricas de la práctica del trabajo social con grupos, la práctica actual con grupos y la investigación sobre la práctica. De este modo, se basan en el conocimiento que da la experiencia, las teorías sobre la práctica del trabajo de grupo y la evidencia empírica. Ponen énfasis en la comprensión y uso de los procesos grupales y en el modo en que los participantes se ayudan entre sí para lograr los objetivos del grupo. El rol del trabajador social, según se articula en los estándares, refleja, en líneas generales, los valores de la profesión de trabajo social así como las características únicas asociadas con el trabajo social con grupos.

Visión general de los estándares

Diversas perspectivas integrales sobre la práctica del trabajo social proporcionan un amplio respaldo a los valores y conocimientos que sirven como base para el desempeño de los trabajadores sociales de grupo. La sección I está dedicada a los valores y tipos de conocimiento que tienen especial relevancia para el ejercicio del trabajo de grupo.

Las secciones II a la V identifican el conocimiento necesario y las principales tareas y habilidades del trabajador social en cada una de las fases de la práctica del trabajo de grupo, desde la fase de planificación hasta la fase final. Estas secciones también están estructuradas entorno a la convicción de que los grupos se transforman y evolucionan con el tiempo, lo que hace necesario cambios en las tareas y responsabilidades del trabajador social. Por ejemplo, determinadas acciones del trabajador social permiten que los miembros de un grupo recién formado comiencen a trabajar juntos; otras posibilitan que los participantes que ya han establecido una relación tomen parte en el trabajo para alcanzar el propósito del grupo. De este modo, a medida que el grupo se desarrolla, se transforma la naturaleza de las responsabilidades de los trabajadores sociales.

Las etapas y las tareas a ellas vinculadas descritas en estos estándares constituyen orientaciones para la práctica. Representan la sabiduría adquirida a partir de la experiencia, la teoría y la investigación. No obstante, cada grupo es único y los profesionales deben aplicar estos estándares adecuándolos a cada grupo y a sus miembros concretos.

La sección VI examina las consideraciones éticas para la práctica del trabajo social con grupos.

SECCIÓN I

VALORES Y CONOCIMIENTOS FUNDAMENTALES

El trabajador de grupo debe entender la historia del trabajo de grupo y los enfoques desarrollados por sus predecesores a medida que hicieron frente a los retos planteados por cada momento histórico. Durante esta evolución, surgieron los siguientes valores, que son esenciales para la práctica del trabajo de grupo.

A. Valores fundamentales.

1. Respeto por las personas y por su autonomía.

Dada la igualdad inherente de todas las personas, éstas deben ser tratadas con respeto y dignidad. En las deliberaciones de grupo nadie debe resultar privilegiado, sea trabajador social, integrante del grupo o director de la entidad. Esto sucede cuando el trabajador social ayuda a los participantes a valorar las contribuciones de todos los demás, de modo que se escuchen y tengan en cuenta las ideas de cada uno de ellos. A la vez que se establece este principio, se reconoce la posibilidad de que el trabajador social, en virtud de su puesto en la entidad y experiencia, tenga una mayor influencia. Esto exige que haga uso de la misma con prudencia y claridad.

Una implicación muy importante de este principio es el respeto y elevado valor otorgado a la diversidad en todas sus dimensiones, tales como cultura, grupo étnico, género, orientación sexual, capacidades físicas y mentales y edad.

2. La creación de una sociedad justa.

El grupo ofrece la oportunidad de experimentar y poner en práctica los principios democráticos de igualdad y autonomía, y el trabajador social debe promoverlos utilizando sus conocimientos y habilidades. Debe tener presente la búsqueda de una sociedad justa y organizada democráticamente que asegure la satisfacción de las necesidades básicas de todos sus miembros. Este valor se presenta al grupo siempre que es oportuno y se refuerza cuando lo articulan los participantes.

B. Conocimientos básicos.

Existen áreas de conocimiento específicas que permiten que los trabajadores de grupo faciliten grupos con mayor habilidad. Esto incluye el conocimiento de la historia y misión el trabajo de grupo en el marco de nuestra profesión y su labor con personas de escasos recursos, minorías y otras personas sin derechos. Es importante entender cuándo el trabajo de grupo es el tipo de intervención adecuada. Las habilidades necesarias para desarrollar la misión profesional surgen de los valores y del conocimiento y requieren una formación especializada.

1. Conocimiento de los individuos.

a. La naturaleza del desarrollo y comportamiento humanos, utilizando una perspectiva bio-psico-social y una visión de la “persona en su entorno”. Las fuerzas que impactan sobre la persona y el grupo son factores importantes en la evaluación e intervención del trabajo

de grupo. Esto incluye observar al participante en el contexto del grupo y de la comunidad.

b. El contexto familiar, social, político y cultural que influye sobre la identidad social, estilos de interacción, preocupaciones, oportunidades y logro del potencial de los participantes.

c. La capacidad de los miembros para ayudarse unos a otros y para cambiar.

d. La capacidad de los miembros para contribuir al cambio social en la comunidad más allá del grupo.

e. Evaluación basada en las competencias.

f. El trabajador de grupo enfatiza las fuerzas (resiliencias) de los miembros además de sus preocupaciones y desafíos. Debe entender los factores de riesgo y los factores protectores que llevan a los individuos a utilizar servicios sociales y a promover cambios.

g. El trabajador social valora y comprende diferencias tales como las debidas a la cultura, el grupo étnico o raza, el género, la edad, las aptitudes físicas y psíquicas y la orientación sexual entre los participantes, y entre estos y su persona, que pueden influir sobre la práctica.

2. Conocimiento de los grupos y de la conducta del pequeño grupo.

a. El trabajador social entiende que el grupo es una

entidad separada y distinta de los individuos que lo integran. El grupo tiene sus propias dinámicas, cultura y demás circunstancias sociales.

b. El trabajador social entiende que el grupo consiste en múltiples relaciones de ayuda, de modo que los miembros se pueden ayudar unos a otros para alcanzar metas individuales y para alcanzar objetivos comunes. A esto se le suele denominar “ayuda mutua”.

c. El proceso democrático en los grupos ocurre a medida que los miembros desarrollan un sentido de “pertenencia” grupal desde el que se solicita y valora cada contribución individual al grupo.

d. El grupo se puede facilitar de forma que los miembros desarrollen su poder individual y colectivo para actuar tanto en su propio nombre como en el del grupo.

e. Los grupos pueden desarrollar objetivos que sus miembros se comprometen a seguir. Estos objetivos pueden orientarse tanto al crecimiento individual de los participantes como al desarrollo del grupo y/o al cambio social.

f. Los miembros del grupo, así como el grupo como un todo, pueden tratar de conseguir cambios en el entorno social.

g. Las fases de desarrollo del grupo influyen en el

cambio a lo largo de toda la vida del grupo.

h. Los procesos y estructuras grupales dan significado a la vida del grupo y abarcan todas las transacciones que ocurren en el mismo. Consisten en cuestiones tales como los roles, las normas, la comunicación, la expresión de afecto y la naturaleza de los patrones de interacción. Dan forma e influyen en el comportamiento de los miembros individuales al igual que en el desarrollo del grupo, y también determinan si éste logrará o no sus propósitos y el modo en que lo hará. Los miembros pueden llegar a entender cómo los procesos y estructuras grupales conforman e influyen tanto la conducta individual como el desarrollo del grupo.

i. Los grupos se forman con diferentes propósitos y objetivos (e.g.: resolución de problemas educativos, realización tareas, cambio personal, acción social). Esto influye en lo que hace el trabajador social y en el modo en que el grupo logra sus objetivos, así como en la naturaleza del contrato entre el trabajador social y los miembros, entre los propios miembros y entre el grupo y la organización que lo patrocina.

3. Conocimiento de la función del trabajador de grupo.

a. El trabajador social promueve la autonomía individual y la del grupo.

b. El trabajador social ayuda a los miembros a seleccionar los medios para lograr propósitos individuales y de grupo.

c. Las evaluaciones e intervenciones del trabajador social se caracterizan por su flexibilidad, sensibilidad y creatividad.

d. El trabajador social debe entender con claridad las etapas de desarrollo del grupo y aquellos otros aspectos relacionados como la naturaleza del grupo, el comportamiento y tareas de los miembros y las tareas y habilidades del trabajador social que son específicas de cada etapa.

e. La práctica debe basarse en el conocimiento e investigación disponibles y reflejar los principios contemporáneos de la misma.

f. El trabajador social tiene la responsabilidad de supervisar y evaluar el éxito del grupo en el logro de sus objetivos a través de la observación personal, así como de la recogida de información para analizar resultados y procesos grupales. El trabajador social solicita la participación de los miembros en el proceso de evaluación. En concreto, esto significa que se debe envolver a los participantes en la evaluación de los resultados a lo largo de la vida del grupo. Los trabajadores sociales deben evaluar sistemáticamente el logro de los objetivos. Deben estar bien informados sobre los métodos de evaluación del trabajo de grupo y sobre las formas de medir o, en todo caso, determinar los logros individuales y de grupo. El trabajador social debe utilizar todas las evidencias disponibles sobre la eficacia de las intervenciones específicas para diferentes tipos de grupo.

g. El trabajador social debe mantener registros apropiados de los procesos y resultados del grupo y asegurar su confidencialidad.

h. El trabajador social debe comprometerse a apoyar la investigación sobre el trabajo de grupo y a diseminar el conocimiento de experiencias eficaces mediante reuniones profesionales, la enseñanza y el trabajo académico.

i. El trabajador social se adhiere a los requisitos profesionales, éticos y legales generalmente asociados con la práctica del trabajo de grupo así como a aquellos otros específicamente vinculados con el trabajo social con grupos. El trabajador social trata de evitar intervenciones que puedan perjudicar a cualquiera de los participantes.

j. Los trabajadores sociales deben tener el compromiso de implicarse en una práctica auto-reflexiva para evaluar su propia actuación y buscar supervisión y/o asesoramiento para su mejora.

SECTION II

FASE PRE-GRUPO: PLANIFICACIÓN, RECLUTAMIENTO Y FORMACIÓN DE UN NUEVO GRUPO.

A. Tareas y habilidades

1. El trabajador social debe identificar las aspiraciones y necesidades de los miembros potenciales del grupo teniendo en cuenta el modo en que éstos las perciben, el suyo propio y el de la entidad.
2. El trabajador social debe obtener el apoyo y la afirmación del grupo por parte de la organización.
3. El trabajador social debe seleccionar el tipo, estructura, procesos y tamaño de grupo apropiados para que éste logre sus propósitos.
4. El trabajador social debe contactar y reclutar a los futuros miembros del grupo.
5. El trabajador social debe obtener el consentimiento de los miembros potenciales del grupo y de otras personas relevantes según exijan las directrices éticas y otros requisitos organizativos.
6. El trabajador social debe aclarar los objetivos de los futuros participantes y sus expectativas sobre el servicio de grupo y utilizar esta información para evaluar su posible implicación en busca de los objetivos del grupo. Debe ayudarles a especificar estos objetivos de modo que se pueda determinar su logro.
7. El trabajador social debe establecer un lugar y una duración de las reuniones apropiadas y conducentes a la comodidad, seguridad y libre acceso al grupo.
8. El trabajador social debe preparar a los participantes de forma adecuada para el grupo. Esto dependerá del

grado en que el grupo pretenda alcanzar objetivos individuales o propósitos de tarea en la institución y la comunidad. El trabajador social debe demostrar empatía al identificar los sentimientos y reacciones de los participantes cuando se incorporen al grupo.

9. El trabajador social debe saber cómo seleccionar a los miembros teniendo en cuenta los principios de composición de grupos, aunque esta directriz puede no ser aplicable con algunos grupos de tarea en los que son otras instancias las que determinan la pertenencia al grupo.

10. El trabajador social debe desarrollar una exposición clara de los propósitos del grupo que refleje las necesidades de los miembros y la misión y objetivos de la entidad (institución anfitriona). Esto, con frecuencia, se realiza en colaboración con los integrantes del grupo.

11. El trabajador social debe tener en cuenta el impacto potencial de factores de carácter contextual, ambiental y societal sobre el grupo.

12. El trabajador social, cuando sea apropiado, debe explicar los propósitos y procesos del grupo a quienes no formen parte del mismo, como el personal de otras organizaciones y las entidades relevantes de la comunidad, así como a los padres o a las organizaciones de referencia en el caso de grupos que promuevan el cambio individual.

13. El trabajador social debe considerar las cuestiones

de contenido del grupo así como el uso de actividades, prestaciones necesarias y recursos.

14. El trabajador social debe identificar métodos que se puedan utilizar para registrar el proceso de grupo (Ej.: notas sobre el proceso de grupo, evaluaciones formales e informales).

15. Después de cada sesión, el trabajador social debe hacer que el co-facilitador (si existe) le informe y participe en la planificación, y fijar con regularidad sesiones de consulta y/o supervisión. Si existe co-facilitador, deben considerar juntos las implicaciones de sus similitudes y diferencias sobre temas tales como acercamientos, estilos y comunicación.

B. Conocimientos requeridos

1. Misión y función de la organización y modo en que estas cuestiones influyen sobre la naturaleza y desarrollo del servicio de grupo.

2. Barreras sociales e institucionales que pueden incidir sobre el desarrollo del servicio de grupo.

3. Cómo evaluar el impacto del grupo sobre la comunidad y en el contexto de la organización.

4. Temas vinculados con la composición del grupo (Ej.: género, educación, estatus socioeconómico, experiencia previa del grupo, ocupación, raza, grupo étnico, edad, y problemas presentados).

5. La influencia de factores culturales sobre la vida de los futuros participantes y sobre su forma interactuar y relacionarse con los demás, la entidad y el trabajador social.

6. La importancia de la diversidad con respecto al modo en que un grupo logra sus objetivos.

7. Los acercamientos teóricos utilizados por los trabajadores de grupo y cómo seleccionar los más apropiados y eficaces para el grupo propuesto.

8. Cuestiones asociadas con la estructura del grupo (Ej.: tamaño del grupo, duración de las sesiones, duración del grupo, lugar de reunión, apertura o no a nuevos miembros, recursos, provisiones y transporte).

9. El impacto de los factores relacionados con el ciclo vital/de desarrollo humano sobre las necesidades y habilidades de los miembros y con los objetivos del grupo.

10. Tipos de grupos, tales como los de tarea, de tratamiento, psicoeducativos, sociorrelacionales, y su pertinencia para las necesidades del individuo, de la organización y de la comunidad.

11. Temas relacionados con el contenido del grupo tales como los procesos de discusión y el uso intencional de actividades y simulaciones. Dichos temas incluyen el

modo en que estos contenidos se ven afectados por la etapa de desarrollo del grupo, las capacidades de los miembros y los propósitos del grupo.

12. Procedimientos para establecer contratos, incluyendo la identificación y clarificación de los objetivos del grupo y los estándares y normas de conducta necesarios para hacer realidad dichos objetivos en función del potencial de los miembros, el trabajador social y la organización.

13. Procedimientos de reclutamiento tales como el acercamiento a la comunidad y los procesos de derivación.

14. Cómo identificar y desarrollar los recursos necesarios para el funcionamiento del grupo.

15. Procedimientos de supervisión y evaluación de grupos (Ej.: notas sobre el proceso de grupo, medidas pre- y post-test, cuestionarios) para seguir las intervenciones del trabajador social, el progreso de grupo y el servicio de trabajo de grupo.

16. La importancia de la consulta y supervisión para la calidad del servicio de trabajo de grupo.

SECCIÓN III

TRABAJO DE GRUPO EN LA FASE DE INICIO

A. Tareas y habilidades

1. Tarea: Establecer de un contrato inicial

El trabajador social y los miembros colaboran para desarrollar un contrato inicial de trabajo que identifique las tareas a realizar, las metas a alcanzar y los procesos mediante los cuales llevar a cabo el trabajo. El trabajador social identifica el interés de la comunidad y/o entidad en el grupo, el objetivo y proceso de grupo, y aclara su rol y el de los miembros. La confidencialidad y los límites se establecen con claridad. El trabajador social asiste a los participantes para identificar y aclarar los objetivos individuales y de grupo. Ayuda a los miembros a vincular los objetivos individuales con los propósitos del grupo. Anima a la plena participación de todos los miembros y solicita retroalimentación sobre los progresos del grupo. Emplea habilidades especiales para trabajar con los miembros que están obligados a participar en el grupo y comprende el impacto que este estatus forzado tiene sobre la dinámica del grupo.

2. Tarea: Cultivar la cohesión grupal.

El trabajador establece una relación con los miembros individuales y con el grupo como un todo. También ayuda a los participantes para que se relacionen entre sí y promuevan la cohesión grupal. El trabajador social subraya las similitudes entre los participantes, vincula a unos miembros con otros y

alienta la comunicación directa entre ellos.

3. Tarea: Conformar las normas de participación.

El trabajador trata de ayudar al grupo para establecer normas de participación que promuevan la seguridad y confianza; facilita una cultura de trabajo y cultiva la ayuda mutua. El trabajador social modela activamente estas normas y, cuando es necesario, instruye a los miembros acerca de la participación productiva en el grupo. El trabajador social comprende el impacto de las distintas fuerzas psicológicas, socioculturales y ambientales sobre dichas normas. Cuando éstas no son fructíferas promueve su exploración por parte del grupo. El trabajador social demuestra su respeto por las diferencias socioculturales; promueve la autonomía y la autodeterminación; y alienta el empoderamiento de los miembros.

B. Conocimientos requeridos

1. Comprensión de la dinámica de interacción entre la comunidad, la entidad, el grupo y los participantes con los que se está trabajando.

2. Las teorías relevantes y las prácticas contrastadas relativas a las necesidades de desarrollo, psicosociales y clínicas de los miembros y cómo esto aporta información para iniciar el grupo.

3. El tipo de grupo y tecnología empleados y su impacto sobre el funcionamiento del grupo en la fase de inicio.

4. Las características y necesidades de la fase inicial de desarrollo del grupo y las habilidades relacionadas con la misma. Es necesario el conocimiento de variaciones tales como las que implican la participación forzada de algún miembro, la sustitución del trabajador social o la admisión de nuevos miembros en un grupo en funcionamiento

SECCIÓN IV

TRABAJO DE GRUPO EN LA FASE INTERMEDIA

A. Tareas de grupo y habilidades/acciones del trabajador social:

1. Tarea: Ayudar al grupo a realizar progresos hacia los objetivos individuales y de grupo. Cuando éstos últimos constituyen el foco de atención principal, como en los grupos de tarea y comunitarios, el trabajador social anima a los miembros individuales para utilizar sus habilidades en pos de su consecución.

Habilidades/acciones:

a. Reforzar la conexión entre las preocupaciones/necesidades individuales y los objetivos del grupo.

b. Ofrecer ideas y actividades programáticas para apoyar el propósito del grupo y ayudar a los participantes para alcanzar objetivos individuales y de

grupo.

c. Evaluar los progresos en el alcance de los objetivos individuales y de grupo.

d. Identificar las dificultades y los obstáculos que interfieren con las habilidades para alcanzar los objetivos del grupo y los de sus integrantes.

e. Si los obstáculos están relacionados con necesidades específicas de un participante concreto, dedicarle, si es preciso, algún tiempo fuera del grupo.

f. Asegurarse de que el grupo ha atendido a las necesidades especiales de cada uno de sus integrantes (Ej.: físicas cognitivas, lingüísticas o culturales).

g. Ayudar a los miembros a tomar parte en la resolución de problemas y a evaluar los resultados potenciales de la toma de decisiones.

h. Resumir las sesiones con el grupo.

i. Planificar con el grupo los siguientes pasos.

j. Si es necesario, renegociar el contrato con los participantes para ayudar al logro de los objetivos individuales y de grupo.

2. Tarea: atender a las dinámicas/procesos de grupo.

Habilidades/acciones:

- a. Apoyar a los miembros para desarrollar un sistema de ayuda mutua.
- b. Aclarar e interpretar los patrones de comunicación entre los miembros, entre éstos y el trabajador social, y entre el grupo y los sistemas externos al mismo.
- c. Modelar y alentar la comunicación y la retroalimentación honestas entre los participantes y entre éstos y los trabajadores sociales.
- d. Revisar los valores y normas del grupo.
- e. Ayudar a los miembros a identificar y expresar sentimientos.
- f. Ayudar a los miembros a entender la comunicación verbal y no verbal.
- g. Ayudar a los participantes a mediar en los conflictos del grupo.
- h. Si es apropiado, ayudar a los participantes a entablar relaciones con otros miembros que puedan tener continuidad después de que el grupo haya finalizado.
- i. Uso de herramientas que fomentan las fuerzas personales para ayudar a los miembros a desarrollar la “pertenencia” al grupo.

Tareas:

1. Ayudar a los miembros a identificar y acceder a los

recursos internos y externos al grupo.

2. Incluye los conocimientos, habilidades y otros recursos del trabajador de grupo, de los miembros del grupo y de fuentes externas al grupo.

3. Asegurar que los trabajadores sociales, para dinamizar el grupo, utilizan las mejores técnicas de práctica existentes.

Habilidades/acciones:

1. Utiliza acercamientos de grupo que se adecuan a las poblaciones atendidas y lleva a cabo las tareas según demuestran la literatura, la experiencia del trabajador social y de la agencia, y otras fuentes de conocimiento profesional.

2. Utiliza técnicas de registro para controlar las habilidades de liderazgo y los procesos de grupo.

3. Consigue y hace uso de la supervisión.

B. Conocimiento requerido.

1. Dinámicas de grupo.

2. Teoría del rol y su aplicación a las relaciones entre los participantes, y entre éstos y el trabajador social.

3. 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.
4. Procesos de solución de problemas en grupos.
5. Resolución de conflictos en grupos.
6. Teorías de la organización.
7. Teorías comunitarias.
8. Teorías del desarrollo.
9. Teorías y métodos de evaluación.
10. El impacto de la diversidad: clase, raza, género, orientación sexual y aptitudes.
11. Conocimientos sobre las relaciones del grupo con su medio.
12. Conocimientos específicos sobre los temas tratados por el grupo.
13. Conciencia del yo.

SECCIÓN V

TRABAJO DE GRUPO EN LA FASE FINAL

A. Tareas y habilidades.

1. Preparar con antelación a los miembros para la terminación del grupo.

2. En un grupo de tratamiento ayudar a los miembros a identificar los beneficios que hayan obtenido y los cambios derivados de su participación. En un grupo de tarea, los miembros pueden analizar lo aprendido a partir de esa experiencia y que pueda serles útil en otros grupos de tarea. Esto supone considerar cómo el logro de los objetivos del grupo contribuirá al funcionamiento de la organización y/o de la comunidad.

3. Analizar el impacto del grupo sobre los sistemas externos al mismo (Ej.: familia, organización, comunidad)

4. Analizar los cambios realizados por el grupo a lo largo del tiempo.

5. Identificar y analizar los indicios directos e indirectos de las reacciones de los miembros ante la terminación.

6. Compartir los sentimientos del trabajador social sobre la terminación del grupo.

7. Ayudar a los miembros a compartir entre sí y con el trabajador social sus sentimientos acerca de la terminación.

8. Evaluar de forma sistemática el logro de los objetivos individuales y de grupo. La evaluación

rutinaria y sistemática de la experiencia de grupo podría/debería darse de manera continua y no únicamente en la fase final.

9. Cuando sea oportuno, ayudar a los miembros a entablar relaciones con otras entidades y programas.

10. Ayudar a los miembros a aplicar los nuevos conocimientos y habilidades a su vida diaria.

11. Animar a los participantes a que ofrezcan retroalimentación al trabajador social sobre su papel y acciones en el grupo.

12. Ayudar a los miembros a emplear sus nuevos conocimientos y habilidades en actividades fuera del grupo.

13. Preparar la documentación sobre el grupo para la entidad, para los miembros individuales y, cuando sea necesario, para realizar derivaciones.

B. Conocimientos requeridos

1. Dinámicas de grupo relacionadas con la fase final. Diferirán dependiendo del tipo de grupo (Ej.: a largo plazo, a corto plazo, de sesión única). Además, existen cuestiones especiales cuando algún miembro o el trabajador social causan baja pero el resto del grupo continúa o cuando se incorpora un nuevo trabajador social.

2. Recursos formales e informales que mantienen y mejoran el desarrollo de los miembros.

3. Influencia sobre la terminación de las pérdidas y separaciones pasadas en la vida de los participantes y del trabajador social.

4. Políticas de la entidad sobre el mantenimiento de relaciones con el trabajador social al término de un servicio individual o de grupo.

5. Distintas formas de evaluación, formales e informales, y medidas de evaluación, tanto cuantitativas como cualitativas.

SECCIÓN VI

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Generalmente, las asociaciones nacionales y regionales de trabajo social disponen de códigos de ética a los que deben adherirse los trabajadores sociales. Por ejemplo, se espera que los trabajadores sociales de grupo en los Estados Unidos de América conozcan y sean sensibles a los mandatos éticos de la profesión tal y como se detalla en el Código de Ética de la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales (NASW). Aunque todo el código es importante, existen artículos de especial relevancia para el trabajo social con grupos.

De igual modo, los trabajadores sociales canadienses deben seguir el Código de Ética de la Asociación Canadiense de Trabajadores Sociales

(2005). La AASWG espera que los trabajadores sociales, sin importar en que parte del mundo en que se encuentren, respeten los códigos locales de ética siempre que respeten a todas las personas.

Existen otras directrices éticas sobre el trabajo social que, en determinados países, pueden resultar relevantes, por lo que conviene analizarlas en el contexto específico del trabajo con grupos y considerar ciertas modificaciones o adiciones con las que reflejar el carácter único de las situaciones que se dan en el mismo.

A. Elementos del ejercicio ético en trabajo social con grupos.

1. Comprensión y uso de las mejores prácticas existentes para reflejar la situación actual y los conocimientos e investigaciones sobre trabajo social con grupos.

2. Discusión básica con los miembros sobre el consentimiento informado y explicación de lo que les ofrece y requiere, como individuos y como grupo en el trabajo social con grupos.

3. Maximizar las preferencias de los miembros y minimizar, en la medida de lo posible, los procesos coercitivos debidos tanto a los propios participantes como al trabajador social. Enfatizar la autodeterminación de los miembros y el poder del grupo.

4. Discusión con los participantes sobre la importancia, límites e implicaciones de la privacidad y confidencialidad.
5. Ayudar al grupo a mantener los objetivos por lo que se formó, permitiendo cambios de acuerdo mutuo.
6. Ofrecer a cada miembro la ayuda que requiera dentro de los parámetros del propósito del grupo, incluyendo, cuando sea apropiado, reuniones individuales.
7. Aclarar los procesos de toma de decisiones.
8. Aclarar cómo se puede seleccionar o excluir a los miembros del grupo.
9. Mantener registros del grupo y archivarlos en lugar seguro.

B. Cuestiones éticas en el uso de nuevas técnicas.

Cuando se utilicen nuevas técnicas, como las que se basan en la comunicación electrónica, los trabajadores sociales deben prestar atención a las cuestiones éticas, a las habilidades prácticas y al conocimiento y evaluación de las mismas. Lo que sigue es una exposición general relativa a las comunicaciones electrónicas.

Cada vez más la práctica con grupos de todo tipo se realiza mediante el uso de tecnologías informáticas y telefónicas, y las asociaciones profesionales evalúan tanto su eficacia como las cuestiones éticas.

Temas tales como la interacción de los miembros, la toma de decisiones, la estructura de grupo, la ayuda mutua y, en particular, la confidencialidad son de vital importancia.

La competencia del trabajador social puede requerir nuevas habilidades y conocimientos, no sólo en el uso de la tecnología, sino también en técnicas de comunicación.

Obviamente, es probable que estas tecnologías sean sumamente valiosas para todas aquellas personas en busca de recursos, así como para mejorar la capacidad de la profesión para intercambiar información sobre la práctica, incluyendo los acercamientos emergentes. Mientras tanto, los trabajadores sociales que estén considerando su uso deben tener en cuenta los códigos de ética apropiados como guía y documentar todos sus procesos relacionados con tal trabajo.

Notas

1. Los términos “trabajo social de grupo”, “trabajo social con grupos” y “trabajo de grupo” se utilizan de forma intercambiable en estos Estándares.

2. En el Código de la NASW vigente en el momento en el que se aprobaron estos Estándares, estas secciones incluían el Preámbulo y los principios éticos 1.01, 1.02, 1.05 1.06, 1.07, 2.06, 3.02, 3.07, 3.09 y 4.01.

Bibliografía

National Association of Social Workers.(approved 1996, revised 1999) Code of Ethics for Social Workers, Washington, DC: NASW.

Canadian Association of Social Workers/Association canadienne des travailleuses sociaux (2005) Code of Ethics, Ottawa. CASW/ACTS.

Enero 2006/Junio 2006

Jhr/ffm